

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KOMPI 1 BATALYON A PELOPOR SATBRIMOB POLDA KEPRI

Rahman Hasibuan¹⁾, Yannik Aryati²⁾, Arnesih³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

rahmanhasibuan65@gmail.com¹⁾, yannik_ariyati@gmail.com²⁾, arnesih1303@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri. Populasi pada penelitian adalah Pegawai/Personil Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri. Sampel pada penelitian ini adal sebanyak 92 Personil atau keseluruhan personil Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis data menggunakan program SPSS 22. Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri serta Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation, work environment and organizational climate on job satisfaction of Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri. The population in this study were the employees of Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbob Polda Kepri. The sample in this study was 92 personnel or all personnel of Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri. This study uses quantitative methods, data analysis uses the SPSS 22 program. The results of this study indicate that, work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction of Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri, Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of Company Employees work, work environment, organizational climate simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction for employees of Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.

Keywords : *Work Discipline, Motivation, Work Environment, Organizational Climate and Job Satisfaction*

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja, kepemimpinan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki, tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut dapat diwujudkan melalui kemampuan organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai. Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2018) disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan adalah komponen penting yang menjadi budaya banyak perusahaan besar dan maju. Fenomena pada pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri terkait kedisiplinan kerja adalah keterlambatan ke kantor dan keluar pada saat jam kerja, absensi kerja yang meningkat yang akan diteliti seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja juga penting dalam menunjang kepuasan kerja pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi. Hal ini menggambarkan keterkaitan yang erat antara motivasi dengan kepuasan.

Menurut Sutrisno, (2015) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Pemberian motivasi dapat diamati dari dimensi pemberian insentif, penempatan pada bidang yang sesuai, perhatian terhadap lingkungan kinerja, perhatian terhadap harga diri serta kesempatan untuk maju. Pemberian insentif berkaitan dengan pemberian bonus sewaktu-waktu karena usaha dan prestasi kerja pegawai. Seorang pemimpin harus dapat memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kerja karyawan serta memberikan penghargaan atas hasil kerja pegawai. Penempatan pada bidang yang sesuai berkaitan dengan jenjang pendidikan, pengalaman kerja, memberikan kontribusi pada instansi dan diperhatikan atasan serta pimpinan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai. Perhatian terhadap harga diri berkaitan dengan pimpinan yang selalu memberikan penjelasan kepada bawahan tentang pelaksanaan pekerjaan untuk menciptakan iklim yang kondusif.

Perhatian terhadap lingkungan kerja berkaitan dengan fasilitas kerja yang digunakan oleh pegawai. Pemberian kesempatan untuk maju berkaitan dengan upaya pimpinan untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dan pengusulan diklat yang dilaksanakan sesuai dengan jobdan promosi untuk kenaikan pangkat dan golongan. Fenomena yang muncul terkait dengan motivasi kerja pada pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri adalah kurangnya inisiatif untuk melakukan pekerjaan terlihat dengan menunggu arahan dan perintah atasan dan apabila tidak diarahkan akan duduk dan santai dalam bekerja. Tidak hanya itu tetapi juga dapat dilihat dengan kedatangan ke kantor yang tidak tepat waktu dan pulang kerja lebih awal. Melalui variabel motivasi kerja peneliti ingin mencari tahu apakah

motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain pemberian motivasi seperti diuraikan tersebut, disiplin kerja juga salah satu faktor yang memiliki fenomena.

Secara garis besar Sedarmawati dalam Handayani, (2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik (*Non - Physical Working Environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan. Fenomena lingkungan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri kurang baik dikarenakan fasilitas seperti perangkat komputer yang kurang memadai sehingga pegawai bekerja tidak maksimal, fasilitas internet yang kurang optimal dayanya membuat pekerjaan pegawai secara daring agak melamban. Lingkungan kerja secara psikologis masalah utama adalah pegawai menjadi bermalas-malasan karena melihat pegawai yang lain santai di saat jam kerja apalagi yang dilihatnya santai adalah atasannya dan atasannya tidak memberi teguran.

Kondisi atau fenomena tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak fakta yang terjadi, diduga ada kaitannya dengan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan iklim organisasi yang belum baik dan optimal namun demikian masih perlu diteliti lebih jauh secara empiris. Menurut Koswara, (2015) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi. Ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan ketetapan waktu memulai pelaksanaan pekerjaan, ketetapan penyelesaian pekerjaan dan frekuensi teguran pimpinan atas keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama. Kinerja pegawai yang ada saat ini belum optimal.

Pada dimensi kualitas kerja antara lain bahwa pegawai harus selalu diperintah dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya, bekerja tidak tepat waktu yang ditandai dengan terlambat masuk kantor, pulang sebelum waktunya dan pada saat jam kantor sedang berlangsung terlihat tidak bekerja. Selanjutnya pada dimensi kuantitas kerja terlihat bahwa pelayanan prima kepada masyarakat belum teraplikasi dengan baik yaitu pelayanan terkesan lambat. Pada dimensi ketepatan waktu masih terlihat adanya tunggakan kerja, misalnya yang seharusnya pekerjaan selesai pada hari itu namun dalam kenyataan diselesaikan keesokan harinya. Contohnya adalah adanya beberapa pegawai yang seharusnya dapat mencetak laporan hasil kegiatannya pada hari senin, namun kemudian pegawai dimaksud menundanya sampai hari selasa, padahal jika diselesaikan pada hari senin, maka pada hari selasa pegawai bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lain.

Variabel kepuasan kerja sangat penting di dalam suatu instansi/lembaga dan perusahaan untuk mengukur sejauh mana instansi/lembaga atau perusahaan mengakomodir pegawainya sehingga menjaga stabilitas jalannya kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan itu tidak terlihat nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja akan

didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didapat di tempat dia bekerja. Dalam hal dari fenomena - fenomena yang telah disebutkan sebelumnya penelitian ini ingin mencari tahu pengaruhnya seberapa besar atau bahkan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di dalam instansi kerja Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis akan meneliti tentang sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan iklim organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.

hipotesa penelitian

1. Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.
2. Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.
3. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.
4. Diduga Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.
5. Diduga Disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengukuran variabel dalam sajian angket atau daftar pernyataan menggunakan skala *likert*. Yang menghubungkan antara variabel X dan Y. penelitian ini terdiri dari 4 variabel X, dan 1 variabel Y yaitu : disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai. serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. Penelitian ini yang menjadikan populasi adalah pegawai Satbrimob Polda Kepri 92 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 92 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu metode *Simple Random Sampling*. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data yang terdiri dari: Uji statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan teknik analisis data yaitu, Teknik Analisis Data yaitu Uji T (parsial), Uji F (Simultan), Uji *R square* (R^2)

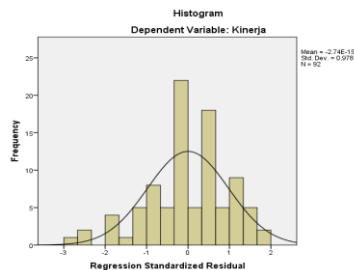
Hasil Dan Pembahasan

Kepolisian Daerah (Polda) Kepulauan Riau beralamat Jl. Hang Jebat 81 Batu Besar, Nongsa Batam, Indonesia. Profil responden dalam penelitian ini akan membahas dua jenis karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir dan usia. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 92 responden, karakteristik responden yang didapatkan peneliti diolah menggunakan *software* SPSS 25 dan membuat tabel berupa data distribusi frekuensi responden. Berdasarkan data penelitian. Profil responden dalam penelitian ini akan membahas dua jenis karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 68 responden, karakteristik responden yang didapatkan peneliti diolah menggunakan *software* SPSS 25 dan membuat tabel berupa data distribusi frekuensi responden. Berdasarkan data penelitian dapat

diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 57,4% dibandingkan perempuan 42,6%. Dan menunjukkan masa kerja terbanyak responden adalah >10 tahun masa kerja dengan persentase sebanyak 41,30%. ke-2 dengan masa kerja 3-6 tahun sebanyak 26,08% dan masa kerja 7-10 tahun sebanyak 22,82%. Dapat diketahui bahwa jumlah pendidikan responden yang lulusan SMA berjumlah 29 orang, responden yang lulusan diploma berjumlah 3 orang, responden yang lulusan S1 berjumlah 59 orang, dan responden yang lulusan S2 berjumlah 1 orang. diketahui bahwa responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 23 orang, responden yang berusia 45-50 tahun berjumlah 20 orang. Responden yang berusia 51-55 tahun berjumlah 7 orang. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 31-40 tahun.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

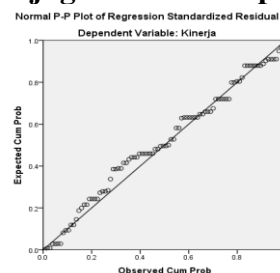
Gambar 1: Uji Histogram



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada Gambar 1 ini terlihat grafik normalitas *P-P Plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini disimpulkan bahwa garis modal regresi memenuhi asumsi normalitas

Gambar 2 : hasil uji grafik normal probability plot



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari gambar diatas, hasil pengolahan data diperoleh bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal,. Jadi dapat disimpulkan bahawa data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi apakah persamaan yang dibentuk terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi gejala

multikolinearitas adalah dengan *variabel inflation factor* (VIF). Caranya adalah melihat variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai VIF jika nilainya kurang dari 10 maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a
Collinearity Statistics

Tolerance	VIF
.245	4.082
.120	8.320
.156	6.414
.220	4.553

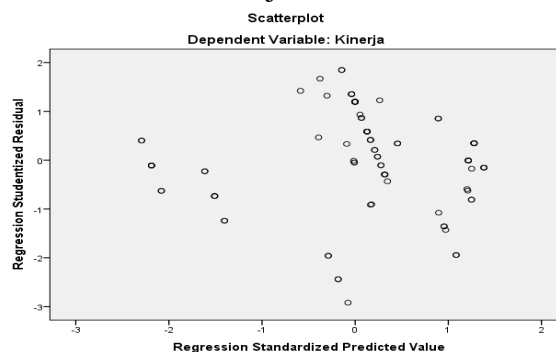
a. Dependent Variable: Kepuasa kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel Disiplin kerja sebesar 4.082, variabel motivasi kerja sebesar 8.320 variabel lingkungan kerja 6.414 an variabel iklim organisasi sebesar 4.553. Nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10 variabel Disiplin kerja sebesar 0.245, variabel motivasi kerja sebesar 0.120, variabel lingkungan kerja sebesar 0.156. Variabel iklim organisasi sebesar 0.220. Sehingga didalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3: hasil uji heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji Hipotesis

Hasil Uji T (Prasial)

dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja sebesar $10.730 > 1,987 t_{tabel}$ dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel

disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.

- b. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja sebesar $3.215 > 1,987 t_{tabel}$ dan nilai sig $0.02 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima untuk variabel Motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- c. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja $2.018 > 1,987 t_{tabel}$ dan nilai sig $0.047 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima untuk variabel Lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- d. Nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi sebesar $4.720 > 1,987 t_{tabel}$ dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima untuk variabel Iklim Organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja.

Hasil Uji F (Simultan)

dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $473.580 > 2,476 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Diterimanya pengujian hipotesis ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja atau dapat dikatakan Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Iklim Organisasi mampu menjelaskan Kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada Tabel 33 diperoleh nilai angka R sebesar 0.978, artinya korelasi antara variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 97.8%. Nilai determinasi Adjust R Square yang diperoleh sebesar 0.954, hal ini berarti persentase sumbangan variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Iklim Organisasi dalam model regresi sebesar 95.4% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 4,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri

5. Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri

SARAN

1. Untuk variabel disiplin kerja, dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai Pegawai Kompi 1 Batalyon A Pelopor Satbrimob Polda Kepri harus lebih meningkatkan pemberian sanksi dan hukuman yang jelas agar ditakuti oleh pegawai dan pegawai tidak akan melakukan tindak indisipliner. Selain itu, ketegasan pemimpin menjadi faktor yang kuat agar karyawan merasa harus disiplin dan tidak akan melakukan tindakan indisipliner. Ada ketegasan instansi dalam memberikan sanksi kepada pegawai. Teladan atasan untuk memberi contoh yang baik bagi pegawai, juga berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan
2. Untuk variabel motivasi kerja, Instansi sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan dan memberikan balas jasa yang adil dan layak. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk variabel lingkungan kerja, Instansi perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada kepuasan kerja.
4. Untuk variabel iklim organisasi, instansi diharapkan agar selalu memperhatikan bagaimana iklim organisasi yang tercipta di dalam perusahaan, agar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan mencapai produktivitas yang diharapkan, hal tersebut dapat mengurangi resiko munculnya ketidakpuasan karyawan. Pihak perusahaan harus selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian balas jasa yang

DAFTAR PUSTAKA

- Ady Fransiskus., Wijono Djoko. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. Vol 2.
- Andriani Maya. 2017. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*.
- Angelina, S., & Tanjung, R. (2021). pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal manajemen, organisasi dan bisnis (jmob)*, 1(4), 603-608.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Arikunto. S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bayu Surya Parwita, Gde. 2019. Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention. *Forum Manajemen*. Volume 17 Nomor 2.
- Dewa, Ayu Puthu Kahrismawati. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No2, ISSN 2302-8912.
- Diwyarthi, Ni Desak Made Santi, M. Husaini, K. M. T. Lasmiatun, Putri Citra Setiawati, Made Suandika, Indria Guntarayana, Rona Tanjung, and Hardi Fardiansyah. *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM, 2022.
- Elfina, R., & Tanjung, R. (2022). the influence of commitment, productivity, organization citizenship behavior, training on performance police tanjungpinang in the time of covid-19. *International Journal of Social Science*, 1(6), 945-954

- Kurniawan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Tahun. XV.No 1.
- Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-163.
- Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Munzir, T., Tanjung, R., & Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *BENING*, 8(1), 159.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Munzir, T., Tanjung, R., & Sutjahjo, G. (2021). peranan manajemen untuk pengembangan karir dosen. *bening*, 8(1), 159.