

**ANALISIS VARABEL – VARIABEL YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN
PARIWISATA KAB. POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NURHAYATI B.
2018. MM. 2. 2116**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**ANALISIS VARABEL – VARIABEL YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN
PARIWISATA KAB. POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NURHAYATI B.
2018. MM. 2. 2116**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**ANALISIS VARIABEL – VARIABEL YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN
PARIWISATA KAB. POLEWALI MANDAR**

Oleh :

**NURHAYATI B.
2018. MM. 2. 2116**

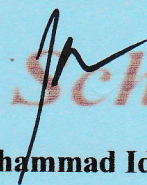
**Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada Tanggal 21 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

Menyetujui :

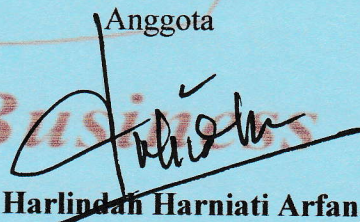
**Komisi Pembimbing
NOBEL
INDONESIA**

Ketua,

Anggota



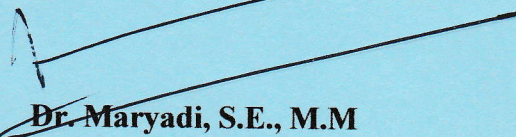
Dr. Muhammad Idris S.E., M.Si



Dr. Harlinda Harniati Arfan, M.AP

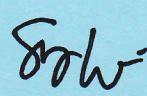
Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

***ANALISIS VARIABEL – VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA
KAB. POLEWALI MANDAR***

Nama Mahasiswa : Nurhayati B.
NIM : 2018MM22116
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Dr. Rustan DM, S.E., M.Si., Ak., C.A , C.P.A
Dosen Penguji 2 : Dr. Laode Amijaya Kamaluddin, M.Adm. KP

Tanggal Ujian : 21 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 170/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa Ybs,



NURHAYATI B.
2018. MM. 2. 2116

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “*Analisis Variabel – Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar*”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Maret Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Maret Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Maret Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Maret Makassar.

4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Orang tua penulis, Bapak H. Ba'dulu dan ibu Hj. Jumriah yang selalu jadi motivator penulis dalam menempuh Pendidikan. Kalian orang tua terbaik, penulis sangat bersyukur terlahir sebagai anak kalian.
6. Suami tercinta Irzal Ahmad, S.E atas segala dukungannya, selalu jadi penyemangat disaat penulis sudah menyerah untuk menempuh Pendidikan.
7. Anak Penulis, Ariqa Arsyfa Nur yang selalu jadi penyemangat saat lelah dan anugrah terindah yang dititipkan Allah SWT dalam kehidupan ibu.
8. Para Saudara-saudariku tersayang yang selalu memberikan dukungan semoga kita selalu saling menyanyangi dan kompak selamanya.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Makassar atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Maret 2021

Penulis

ABSTRAK

Nurhayati B. 2021. Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Harlindah Harniati Arfan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar (2) pengaruh secara simultan Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 43 orang Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Secara simultan Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin. Kepuasan dan kinerja



ABSTRACT

Nurhayati B. 2021. *Analysis of Variables Affecting the Employee Performance of the Office of Youth, Sports and Tourism, Kab. Polewali Mandar, guided by Muhammad Idris and Harlindah Harniati Arfan.*

This study aims to analyze the effect of (1) partially work motivation, discipline and job satisfaction on employee performance at the Department of Youth, Sports and Tourism, Kab. Polewali Mandar (2) the simultaneous influence of work motivation, discipline and job satisfaction on Employee Performance at the Youth Sports and Tourism Office, Kab. Polewali Mandar (3) the most dominant variable influencing Employee Performance at the Youth Sports and Tourism Office, Kab. Polewali Mandar.

This study was conducted on employees at the Youth Sports and Tourism Office, Kab. Polewali Mandar. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, namely as many as 43 employees at the Youth Sports and Tourism District. Polewali Mandar. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially work motivation, discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance at the Youth Sports and Tourism Office, Kab. Polewali Mandar. This means that work motivation, discipline and job satisfaction can improve Employee Performance at the Youth Sports and Tourism Office, Kab. Polewali Mandar. Simultaneously work motivation, discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance at the Youth Sports and Tourism Office, Kab. Polewali Mandar. Partially it shows that the work motivation variable has a dominant effect on the performance of employees at the Youth Sports and Tourism Office, Kab. Polewali Mandar, this shows that the better the motivation will further improve the performance of the employees of the District Youth Sports and Tourism Office. Polewali Mandar.

Keywords: Motivation, Discipline, Satisfaction and performance



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS.....	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Motivasi	9
2.3. Disiplin	14
2.3.1. Pengertian Disiplin	14
2.3.2. Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.4. Kepuasan Kerja	20
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.4.2. Indikator Kepuasan Kerja.....	29
2.4.3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	31
2.5. Kinerja Pegawai.....	33
2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	33
2.5.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	36
2.5.3. Pengukuran Kinerja Pegawai.....	38
2.5.4. Manfaat dari Penilaian Kinerja Pegawai	40
2.5.5. Indikator Kinerja Pegawai	41
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	42
3.2. Hipotesis Penelitian	44
3.3. Definisi Operasional Variabel	44
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain dan Pendekatan Penelitian	46
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	46

4.3.	Populasi dan Sampel	46
4.4.	Skala dan Pengukuran Data	47
4.5.	Pengujian Instrumen Penelitian	48
4.5.1.	Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	49
4.5.2.	Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test of Reliability</i>)	49
4.6.	Metode Pengumpulan Data	50
4.7.	Teknik Analisa Data	51
BAB V.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1.	Karakteristik Responden	53
5.1.1.	Jenis Kelamin	53
5.1.1.	Tingkat Pendidikan.....	54
5.2.	Deskripsi Data Hasil Peneliti	55
5.2.1.	Motivasi	56
5.2.2.	Disiplin	57
5.2.3.	Kepuasan Kerja	59
5.2.4.	Kinerja	60
5.3.	Uji Kualitas Data.....	61
5.3.1.	Uji Validitas Data.....	61
5.3.2.	Uji Validitas Reliabilitas.....	63
5.3.3.	Uji Normalitas	64
5.3.4.	Uji Multikolinearitas.....	65
5.3.4.	Uji Heteroskedastitas	66
5.4.	Pengujian Hipotesis.....	67
5.4.1.	Analisis Regresi Berganda.....	67
5.4.2.	Uji Statistik	68
5.5.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
5.5.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	73
5.5.2.	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	77
5.5.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	80
BAB VI.	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.	Kesimpulan.....	83
6.2.	Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
5.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
5.2.	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	55
5.3.	Variabel Motivasi Kerja.....	56
5.4	Responden Terhadap Disiplin.....	57
5.6	Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja	60
5.7	Uji Validitas Variabel Motivasi	62
5.8	Uji Validitas Variabel Disiplin	62
5.9	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	63
5.10	Uji Validitas Variabel Kinerja.....	63
5.11	Hasil Analisis Uji Reliabilitas	64
5.12	Hasil Uji Multikolinearitas	66
5.13	Hasil Regresi Berganda	67
5.14	Hasil Uji F.....	69
5.15	Hasil Uji Parsial	70
5.16	Hasil Uji Beta.....	71
5.17	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
3.1.	Kerangka Konsep Penelitian.....	43
5.1.	Hasil Uji Normalitas	65
5.3.	Hasil Uji Glejser	66

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

2) UJI HETEROKEDASTISITAS

3. UJI MULTIKOLINIERITAS

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan kantor tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan proses manajemen pada suatu kantor mulai dari tingkat perencanaan, pengorganisasian instansi, pengarahan sampai dengan evaluasi terhadap seluruh kegiatan manajemen kantor. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan kantor. Oleh sebab itu kantor harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan prestasi kerja sesuai dengan yang dibutuhkan kantor.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan Prestasi Kerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Teori lain yang berkaitan dengan motivasi oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan teori prestasi. Apabila disimak lebih jauh tentang masing-masing teori tersebut maka, Abraham Maslow melihat kebutuhan manusia secara bertingkat (*bersusun*) dimulai dari kebutuhan yang paling rendah yakni kebutuhan dasar (*physiological needs*), sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yakni aktualisasi diri (*self actualisation needs*).

Selanjutnya teori Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor tentang motivasi, dalam penelitiannya disimpulkan bahwa :Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job content*) yang menyebabkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*) diantara para pegawai, apabila kondisi ini tidak ada. Jika kondisi itu ada, maka hal tersebut tidak perlu memotivasi pegawai.

Kedua, serangkaian kondisi intristik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *Satisfier* atau *motivators* yang meliputi :

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Kemajuan (*Advancement*)
- c. Pengakuan (*Recognition*)
- d. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Its Self*)
- e. Tanggung jawab (*responsibility*)
- f. Kemungkinan berkembang (*The Possibility of Growth*)

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi kantor adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi / kantor, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi / kantor menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan kantor, dan keuntungan kantor semakin meningkat.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2013), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2013), bahwa disiplin adalah merupakan unsur

penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari pegawai mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Asa'ad, 1995). Robbins (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, karena seorang pegawai yang masuk kerja pada suatu kantor membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi. Ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, atas dasar pemikiran bahwa pekerja merasa dirinya dihargai dalam pekerjaannya, yaitu: (1) meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan, (2) meningkatkan keyakinan pekerja bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bermilai; (3) menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan nilai hasil kerjanya. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi

harapan. Dengan pertimbangan tersebut di atas, maka indikator-indikator kepuasan kerja adalah; (1) intrinsik yang terdiri dari sub indikator meliputi: (a) rasa bangga, (b) rasa berhasil, (c) rasa tanggungjawab, (d) rasa memiliki, (e) rasa dihargai, dan (f) rasa aman; dan (2) ekstrinsik yang subindikatornya meliputi: (a) rasa kekeluargaan, (b) rasa saling menghormati, dan (c) rasa saling mendukung.

Berdasarkan pengamatan penulis berbagai upaya telah dilakukan selama ini untuk meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar, di antaranya adalah mendorong Pegawai untuk meningkatkan kedisiplinannya, sehingga kepuasan kerja juga mengalami peningkatan. Fakta empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai pada objek penelitian masih sangat rendah, hal ini dapat di lihat dengan masih banyaknya pegawai yang pekerjaannya belum terselesaikan dengan tepat waktu, masih sering ditemukan pegawai yang tidak mengikuti aturan kedisiplinan yang ada, masih sering terlihat di beberapa tempat pegawai yang cepat pulang bahkan tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas. Selain itu dalam hal motivasi masih sangat kurang karena ditemukan beberapa pegawai yang ogah ogahan terhadap tingkat kerjanya. Selanjutnya tingkat kepuasan pegawai juga belum optimal, adanya perlakuan pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan jurusan dan keahliannya, dan hal lainnya. Kondisi ini menggambarkan bahwa masalah kepuasan pegawai belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Analisis Variabel - Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.?
2. Apakah Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.?
3. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.?
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
3. Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazana pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi / kantor yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Supriansya (2010) dengan judul “Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang diteliti, yaitu motivasi, kepuasan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
2. Edi Sofiantho (2015). Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Saputra (2013) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai menunjukkan, bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
4. Hasjrif (2015) dengan judul “Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa variable independen yaitu pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, tanggung jawab, lingkungan kerja

dan kompensasi yang dimaksud dalam model mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

5. Penelitian wawan (2014) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang menunjukkan, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

2.2 Motivasi

Para ahli menafsirkan tentang pengertian motivasi secara berbeda-beda dengan berbagai argumentasi yang juga berbeda-beda pula. Perbedaan penafsiran tersebut tentunya tidak terlepas ruang dan waktu dimana orang tersebut menafsirkannya, namun pada hakekatnya apa yang dikemukakan itu mempunyai tujuan yang sama.

Amstrong (2014) memberikan defenisi motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi / kantor serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Pendapat di atas memberikan makna bahwa, seseorang pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan tertentu karena didorong oleh adanya motif tertentu yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga menimbulkan ketegangan (*tensi*), yang menyebabkan adanya tindakan (*action*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemberian motivasi

adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada manajer untuk mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi / kantor atau Kantor. Kebutuhan yang dimaksudkan diatas bukanlah kebutuhan yang sederhana, oleh dipengaruhi oleh lingkungan, kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan.

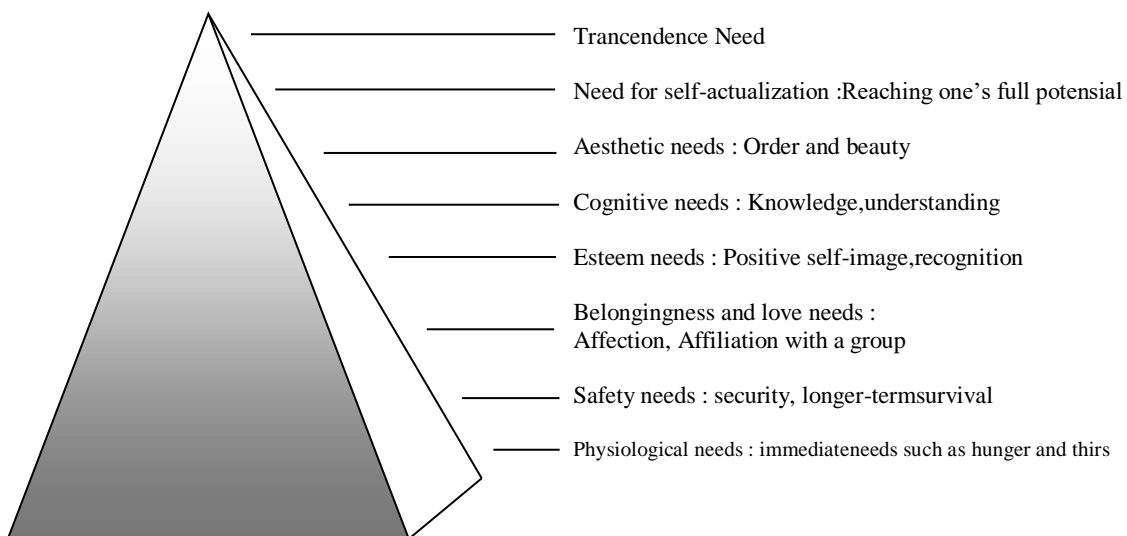
Dalam berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti teori tentang kepuasan oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan teori prestasi. Teori-teori tersebut masih sangat relevan untuk dikembangkan pada abad dewasa ini, sehingga mendorong banyak orang untuk melakukan berbagai penelitian yang mendalam bahkan mendorong para manajer Kantor untuk berusaha menerapkannya dalam praktek.

Apabila disimak lebih jauh tentang masing-masing teori tersebut maka, Abraham Maslow melihat kebutuhan manusia secara bertingkat (*bersusun*) dimulai dari kebutuhan yang paling rendah yakni kebutuhan dasar (*physiological needs*), sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yakni aktualisasi diri (*self actualisation needs*).

Teori Maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan sebagaimana dalam bukunya Bruce (1994) melihat motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan yang secara hirarki mulai dari yang terendah sampai tertinggi yaitu:

1. *Physiological needs: air, food, water, leep, sex, etc* ; kebutuhan ini merupakan perwujudan kebutuhan yang paling nyata dan paling mendasar setiap orang meliputi sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan biologis.

2. *Safety and Security needs*: merupakan kebutuhan adanya perlindungan dan kepastian akan keamanan termasuk adanya ancaman yang menimbulkan kecemasan dan kemiskinan serta untuk mendapatkan keadilan.
3. *Love and belonging needs*: adanya kebutuhan rasa cinta kasih dan rasa diterima pada semua golongan.
4. *Esteem and Self Esteem needs*: merupakan kebutuhan akan penghargaan, dukungan dan dihormati oleh orang lain. Oleh karena itu memerlukan pengakuan dan keberadaan serta statusnya oleh orang lain.
5. *Cognitive Needs*: merupakan kebutuhan manusia untuk memperoleh pengetahuan dan untuk mengerti sesuatu.
6. *Aesthetic Needs*: kebutuhan ini merupakan wujud adanya kebutuhan keseimbangan dan keteraturan dalam kehidupan.
7. *Self Actualization Needs*: merupakan kebutuhan mewujudkan diri sendiri dengan mengembangkan potensi dan kemampuannya.
8. *Trancendence*; adanya pengakuan bahwa masih ada yang lebih tinggi dari pada kekuatan manusia.



Sumber : Gibson dkk, 2014 : 93 Organisasi / kantor dan Manajemen; Prilaku, Struktur, dan Proses.

Teori Abraham Maslow mengasumsikan bahwa manusia pada prinsipnya berusaha memenuhi kebutuhan yang paling pokok sebelum berusaha memenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu kebutuhan sudah terpenuhi kebutuhannya yang paling tinggi. Apabila suatu hubungan sudah terpenuhi maka daya motivasinya akan berhenti, misalnya apabila seorang memutuskan bahwa upah yang diterima dari majikannya atau organisasi / kantor dimana ia bekerja sudah dianggap cukup tinggi, maka uang tidak lagi mempunyai daya motivasi dan akan beralih kepada kebutuhan yang belum terpenuhi.

Dalam teori ini juga beranggapan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan naluri untuk maju dan berkembang, terutama bagi pegawai-pegawai yang masih tergolong muda, energik, dan memiliki potensi.

Porter dan Gibson (2014: 93) telah melakukan penelitian dan mengasumsikan bahwa kebutuhan fisiologis sudah dipenuhi dengan cukup baik para manajer dan ia menggantikannya dengan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya yang disebut otonomi. Lebih jauh porter menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan otonomi adalah kepuasan orang dengan kesempatan mengambil keputusan secara bebas, menetapkannya tujuan dan bekerja tanpa pengawasan yang ketat.

Selanjutnya teori Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor tentang motivasi, dalam penelitiannya disimpulkan bahwa :

Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job*

content) yang menyebabkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*) diantara para pegawai, apabila kondisi ini tidak ada. Jika kondisi itu ada, maka hal tersebut tidak perlu memotivasi pegawai. Kondisi ini adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfaction*) juga disebut faktor-faktor kesehatan (*hygiene factors*) meliputi :

- a. Upah
- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Mutu dari supervisi teknis
- e. Status
- f. Prosedur Kantor
- g. Mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intristik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *Satisfier* atau *motivators* yang meliputi :

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Kemajuan (*Advancement*)
- c. Pengakuan (*Recognition*)
- d. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Its Self*)

- e. Tanggung jawab (*responsibility*)
- f. Kemungkinan berkembang (*The Possibility of Growth*)

Selanjutnya Mc.Clland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) disingkat n-Ach, kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) disingkat A-Aff, dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) disingkat n-Pow.

Mc.Clelland lebih jauh mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Misalnya, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk berprestasi yang tinggi, maka dengan kebutuhan tersebut akan mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dengan cara bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang diperlukan.

2.3. Disiplin

2.3.1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi / kantor dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2012). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu

biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi / kantor.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Hurlock (2012) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul di dalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1)

Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2010) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi / kantor, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi / kantor. Menurut Handoko (2010) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi / kantor. Ada dua tipe

kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan menjadi dua bentuk yaitu :

1. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi / kantor. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi / kantor, jika system organisasi / kantor baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi / kantor. Pimpinan organisasi / kantor mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi / kantor dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi / kantor. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta etika dan motivasi kerja aparat/pegawai.
2. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk ditetapkan mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi / kantor. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini disiplin kerja diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pegawai terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah.

2.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi / kantor.

2. Taat terhadap peraturan organisasi / kantor

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi / kantor

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi / kantor.

Timpe (2010:403) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap aturan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap peraturan dan ada manfaat yang diperoleh karena menegakkan aturan kedisiplinan
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap perintah kedinasan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap perintah kedinasan dan ada manfaat yang diperoleh karena patuh terhadap perintah kedinasan
3. Ketaatan terhadap jam kerja, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap jam kerja harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap jam kerja dan ada manfaat yang diperoleh karena taat melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja
4. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap penggunaan sarana harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan menggunakan sarana dan ada manfaat yang diperoleh karena taat memelihara sarana.

5. Selalu bekerja sesuai prosedur, yaitu memahami bahwa bekerja sesuai prosedur harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk bekerja sesuai prosedur dan ada manfaat yang diperoleh karena selalu bekerja sesuai prosedur.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Menurut Schehermerhorn (2015) kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan antar sesama rekan kerja.

Locke (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaan atau pengalaman bekerjanya. Walaupun kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi seperti juga halnya dengan kepuasan atas aspek-aspek kehidupan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan konstruk sikap yang merefleksikan evaluasi seseorang atas pekerjaannya (Ilies, 2014). Kepuasan kerja umumnya diukur melalui “*single-shot*” dalam survey yang bersifat retrospektif yang sesungguhnya hanya baik untuk menangkap aspek kognitif dari suatu pekerjaan dan kurang mampu menangkap pengalaman-pengalaman afektif dari pekerjaan (Ilies, 2014).

Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan bagian yang integral dari keberhasilan suatu organisasi / kantor. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang dirasakan oleh pekerja akan pekerjaannya. Parson (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan dimana pekerja menyenangi pekerjaannya. Kreitner (2015) mendefinisikannya sebagai afeksi atau respon emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan, yang menyangkut perasaan positif maupun negatif seorang pekerja atas pekerjaannya. Menurut definisi ini, seseorang dapat saja merasa puas atas satu atau beberapa aspek dari pekerjaannya.

Posner (2013) mengatakan bahwa pekerjaan sering kali merupakan pencarian makna serta identitas bagi pekerja, kepuasan kerja dengan demikian juga berhubungan dengan bagaimana seorang pekerja merasa puas dengan kehidupannya. Di Amerika Serikat pada dua dekade pertama abad kedua puluh, diyakini bahwa pekerja hanya berminat untuk mendapatkan uang saja, dengan demikian pekerja akan bekerja keras dan bekerja dalam jam kerja yang panjang untuk mendapatkannya. Konsep ini mengarah pada penggunaan pola upah insentif dengan dasar pemikiran bahwa upah tersebut untuk meningkatkan produktivitas, dengan demikian diharapkan pekerja akan terangsang untuk bekerja lebih keras, lebih lama dan lebih efisien (Siegel, 2013).

Timmerick (2012) mengindikasikan bahwa penggunaan upah atau uang sebagai motivator menciptakan jebakan dan kemungkinan akan kegagalan. Teori dibalik konsep ini adalah bahwa pemberian uang kepada pekerja sebagai upah mengarah pada efek bola salju, yaitu dimana pekerja akan mengharapkan bonus yang lebih sering dan lebih banyak untuk setiap pekerjaan yang diselesaikannya. Manakala pekerja mulai berharap adanya uang ekstra yang akan diperoleh, tetapi organisasi / kantor tidak memberikannya, maka kepuasan kerja tidak akan diperoleh.

Berdasarkan temuan tersebut, para peneliti mulai mengeksplorasi faktor-faktor seperti hubungan antar personal dan sikap kerja (Timmerick, 2012: 94). Penelitian dikembangkan dengan menggali lebih dalam konsep-konsep hubungan manusia melalui melibatkan program interview yang sangat luas melibatkan ribuan pekerja dari ribuan pembangkit listrik untuk menggali dan memahami sikap-sikap pekerja, pengawasan serta modal. Hasil studi ini mengungkapkan beberapa hal menyangkut kelompok-kelompok sosial di antara pekerja yang selama ini tidak menjadi perhatian para peneliti dan ternyata memiliki dampak yang sangat besar pada perilaku dan pada kinerja pegawainya (Siegel, 2013: 46).

Teori-teori baru menyangkut kepuasan kerja mulai muncul pada akhir tahun 1960-an. Teori ini pertama disebut sebagai *discrepancy theory* (Siegel, 2013). Teori ini menyangkut keyakinan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan pekerja dengan pekerjaannya sangat berhubungan dengan persepsi mereka atas diskrepansi antara apa yang mereka harapkan dengan apa yang kenyataan mereka dapatkan dari organisasi / kantor (Posner, 2013: 79). Kepuasan kerja juga

dipengaruhi oleh seberapa pentingnya suatu keinginan individu bagi pekerja. Misal, tambahan waktu libur mungkin lebih penting bagi pekerja tertentu dibanding kesempatan untuk mendapatkan tambahan uang melalui kerja lembur (Siegel, 2013: 92).

Pada dekade berikutnya, *the model of facet satisfaction* berkembang. Teori ini mirip dengan teori diskrepansi dimana diyakini bahwa pekerja akan merasa puas dengan sebuah elemen atau faktor dari pekerjaannya jika mereka mendapatkan apa yang mereka rasa pantas mereka dapatkan untuk elemen atau faktor tersebut. Perbedaan dengan teori diskrepansi adalah bahwa dalam teori ini pekerjaan dipecah ke dalam beberapa elemen atau komponen, selanjutnya tiap elemen dinilai tingkat kepuasannya bagi pekerja, kemudian skor-skor yang terpisah tersebut akan digabungkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja total. Menurut teori ini, walaupun seorang pekerja menerima lebih dari yang pantas dia terima untuk elemen tertentu, pekerja tersebut akan merasa tidak puas dengan elemen tersebut karena munculnya perasaan bersalah dalam dirinya (Siegel, 2013: 97).

Studi Wanous dan Lawler dalam As'ad (2015: 105) menemukan bahwa para pegawai memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan dan selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya dan tidak ada cara terbaik yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja. Cara mendefinisikan serta mengukur kepuasan secara tepat dapat ditentukan oleh tujuan pengukuran.

1) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams dalam As'ad (2015: 150), prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak (*iniquity*) atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini seseorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan rasio input dari seseorang atau sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi / kantor lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan terdahulu. Teori tidak merinci bagaimana seseorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang digunakan. Jika rasio hasil perbandingan input seseorang pegawai adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya maka suatu keadaan dianggap adil oleh pegawai. Jika pegawai menganggap perbandingan tersebut lebih kecil dari orang bandingannya maka keadaan ketidakadilan dianggap ada.

2) Teori dua faktor (*two factors theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg dalam As'ad (2015: 107), ia mengatakan bahwa ketidakpuasan dalam bekerja merupakan dua hal yang berbeda. Karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

Dissatisfier atau *hygiene factors* meliputi gaji, upah, pengawasan,

hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi seseorang tidak akan puas. Namun jika besarnya *hygiene factors* memadai untuk memenuhi kebutuhan tertentu, seseorang tidak akan lagi kecewa tetapi mereka belum merasa terpuaskan, dengan kata lain faktor ini terbukti menjadi sumber ketidakpuasan seseorang. Perbaikan terhadap gaji atau kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

Arvey (2014: 89) memisahkan faktor-faktor personal yang mempengaruhi kepuasan kerja ke dalam dua kategori, yaitu: efek positif dan negatif. Efek positif menyangkut seberapa besar kapasitas yang dimiliki seseorang dalam mengalami kesenangan akan pekerjaannya dan pengalaman merasakan kepercayaan dan kesenangan pada organisasi / kantor (Siegel, 2013: 68). Di sisi lain, efek negatif menyangkut seberapa besar kecenderungan seseorang untuk merasa cemas, curiga, takut atau tidak puas terhadap organisasi / kantor atau pemberi kerja.

Penelitian tentang ciri-ciri atau sifat-sifat individu kurang memperhatikan dampak sifat individu terhadap kepuasan kerja. Beberapa peneliti menyatakan bahwa sifat individu memiliki peran kedua dan dengan demikian seharusnya penelitian pada faktor-faktor situasional dan faktor-faktor motivasional memasukkannya sebagai fokus utama (Pool, 2013).

Grant (2013: 94) melakukan studi dengan menyatakan bahwa sifat merupakan penentu yang paling penting dari kepuasan kerja. Tetapi, dia menemukan bahwa upah, status dan kompleksitas pekerjaan lebih mampu

menjelaskan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor situasional lebih berdampak terhadap kepuasan kerja dibanding faktor sifat individu.

Siegel (2013: 103) mengeksplorasi tiga faktor yang mungkin menjadi penentu kepuasan kerja, yaitu : faktor-faktor intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, upah dan pengawasan. Beberapa faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain variasi, tingkat kesulitan, beban kerja, besarnya tanggungjawab yang dibutuhkan pekerja, autonomi, pengendalian atas metode-metode kerja, kompleksitas dan kreativitas yang mana seluruhnya menunjukkan kesamaan yaitu menyangkut tingkat tantangan secara mental.

Siegel (2013: 103) mengatakan bahwa walaupun upah merupakan faktor penting yang menentukan kepuasan kerja, faktor tersebut sering diabaikan dalam banyak literatur sepanjang abad dua puluh. Kedua peneliti tersebut mengindikasikan bahwa walaupun upah dapat digunakan untuk memuaskan kebutuhan dasar seperti makanan, perumahan dan sandang, faktor tersebut juga dapat digunakan sebagai simbol status atau sebagai alat bagi individu untuk memuaskan minat kesenangannya dengan baik, misalnya: liburan, pembelian alat-alat rekreasi yang mahal dan lain-lain.

Hubungan di antara pekerja dengan pimpinannya juga dapat menjadi penentu penting dari kepuasan kerja. Siegel (2013: 104) menyatakan bahwa pekerja lebih menginginkan untuk bekerja dengan pimpinan yang suportif, hangat dan berpihak pada pekerja dibanding pimpinan yang kasar, arogan dan fokus hanya pada pekerjaan. Sebuah faktor dari hubungan pimpinan dan bawahan menyangkut bagaimana pimpinan mendukung bawahannya dalam mencapai nilai-

nilai yang dianut bawahan. Faktor lain menyangkut sikap dan nilai yang dimiliki oleh pimpinan sesuai dengan sikap dan nilai yang dimiliki bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan yang terbaik terjadi ketika kedua faktor di atas positif.

Kreitner (2015: 81) menyatakan bahwa terdapat empat faktor utama yang memberi kontribusi bagi kepuasan maupun ketidakpuasan kerja seseorang. Pertama, pemenuhan kebutuhan, berhubungan dengan sejauhmana pekerja merasa pekerjaannya memungkinkan untuk memenuhi kebutuhannya. Kedua, berhubungan dengan diskrepansi antara apa yang diharapkan dapat diterima dan apa yang kenyataannya diterima. Berbeda dengan model yang dibahas sebelumnya, pada kasus ini pekerja akan merasa puas jika yang diterima melebihi harapannya. Ketiga, pencapaian nilai-nilai, dimana kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana pekerja merasa pekerjaannya mampu memenuhi nilai-nilai yang diharapkan. Keempat, keadilan, menyangkut sejauhmana organisasi / kantor berlaku adil terhadap pekerja.

Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan sebuah konsep yang sangat penting bagi pimpinan karena kuatnya hubungan kepuasan kerja pekerja dengan performa kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas dan keuntungan (Okpara, 2012: 84). Salah satu dampak terjadinya ketidakpuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi pekerja. Kreitner (2015: 82) menemukan jika terjadi penurunan tingkat kepuasan, maka tingkat absensi akan meningkat. Dampak penting lainnya dari ketidakpuasan kerja adalah meningkatnya *employee turnover rate*, yang sangat merugikan organisasi / kantor.

Munandar (2012: 67) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi

oleh karakteristik pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang.

Harold E. Burt dalam As'ad (2015: 112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antar pegawai : hubungan antar manajer dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial, emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individual : sikap pada pekerjaan, umur seseorang sewaktu bekerja dan jenis kelamin
- c. Faktor dari luar : keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brwon dalam As'ad (2015:112) ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kedudukan/posisi. Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- 2) Pangkat golongan. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat/golongan kenaikan upah akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- 3) Umur. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun merupakan umur yang biasa perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial
- 5) Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi / tempat kerja.

2.4.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Milton (2015: 85) kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Loyalitas. Loyalitas yang tinggi terhadap tempat dimana ia bekerja. Loyalitas berkaitan dengan loyal menjalankan tugas, loyal terhadap pimpinan serta selalu membantu terhadap sesama rekan kerja.
2. Absensi, berkaitan dengan ketepatan masuk kerja, aktivitas sementara jam kerja berlangsung serta ketepatan waktu pulang kerja.
3. Konflik adalah masalah-masalah yang terjadi dan penyelesaiannya yaitu menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi, memecahkan masalah dengan memilih cara terbaik. serta terhindar dari perselisihan dengan rekan kerja.
4. Mutasi adalah pergantian posisi jabatan dalam hal ini pergantian posisi jabatan dilaksanakan sebagaimana mestinya, penempatan pegawai pada posisi jabatan yang baru di dasarkan pada kemampuan serta pergantian tersebut dapat memberikan implikasi positif pada peningkatan kinerja.

Kendall dan Hullins (2014) mengemukakan pendapatnya sebagaimana dikutip oleh Gibson, Ivanchevich dan Donnelly (2013) bahwa faktor-faktor yang memiliki karakteristik penting yang akan mempengaruhi kepuasan kerja antara lain

1. Pembayaran (upah).

Upah merupakan alat ukur kuantitatif terhadap usaha atau kinerja yang telah diberikan pegawai terhadap Kantornya. Hal ini lebih dipersepsikan terhadap nilai keadilan berdasarkan permintaan kerja, tingkat ketrampilan individu, standar pembayaran gaji dan kinerja kerja.

2. Pekerjaan.

Pegawai memiliki kecenderungan mengerjakan pekerjaan yang dapat memberikan peluang jenjang karier yang lebih tinggi.

3. Kesempatan Promosi.

Promosi diberikan sebagai penghargaan organisasi / kantor kepada pegawainya dengan kriteria kinerja dan senioritas berdasarkan lama waktu bekerja. Pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah apabila kinerja yang telah dihasilkan tidak mendapat tanggapan serta tindak lanjut dari manajemen untuk diadakannya promosi.

4. Penyelia.

Penyelia adalah salah satu pimpinan dalam Kantor yang menangani pegawai secara langsung. Menurut teori jalur tujuan, atasan harus dapat meningkatkan jumlah dan jenis penghargaan yang ada terhadap Kantor. (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2013).

5. Rekan sekerja.

Pegawai sebagai manusia merupakan makhluk sosial dan makhluk individu, sehingga pegawai/pegawai akan berkembang dalam bekerja sama dengan orang lain.

Menurut Atmajawati (2013: 21) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan tidaknya pekerjaan mereka yang diamati dari indikator :

1. Pekerjaan itu sendiri yaitu pembagian tugas yang jelas sesuai dengan posisi pegawai.

2. Promosi merupakan penghargaan berupa kenaikan pangkat jika pegawai berkinerja.
3. Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

2.4.3 Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan oleh organisasi / kantor pemerintahan atau organisasi / kantor dimana ia bekerja, dan juga pemberian kompensasi ini digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh organisasi / kantor dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh organisasi / kantor atau organisasi / kantor dilakukan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku di setiap organisasi / kantor tersebut, yang mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan kinerja agar lebih baik.

Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2014: 120) adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Menurut Handoko (2014: 156) lebih lanjut mempertahankan para pegawai

yang ada sekarang bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak pegawai yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran pegawai, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan organisasi / kantor yang lain. Davis dan Werther (2013: 381) mengemukakan bahwa beberapa tujuan dari pemberian kompensasi, di antaranya untuk mempertahankan pegawai yang ada, memberi rewards terhadap perilaku yang sesuai dengan organisasi / kantor, serta memotivasi pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur utama dalam salah satu upaya mempertahankan pegawai yang telah ada ataupun sebagai salah satu upaya untuk dapat menarik pegawai baru. Handoko (2014: 193) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Mowen dan Minor (2012) menjelaskan bahwa kepuasan pegawai sebagai keseluruhan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai atas pekerjaannya. Kotler (2013), menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan merupakan perasaan senang atau kecewa dari seseorang yang berasal dari perbandingan antara harapan pegawai dengan apa yang diperoleh selama bekerja. Sedangkan Mathis dan Jackson (2013: 100) menjelaskan bahwa seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka pegawai akan menarik diri dari organisasi / kantor baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja.

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Pengertian Kinerja pegawai

Setiap Kantor selalu berusaha agar pegawai bisa berkinerja dalam bentuk memberikan kinerja pegawai yang maksimal. Kinerja pegawai pegawai bagi suatu Kantor sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja pegawai pegawai dalam Kantor, berarti laba Kantor dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2014) bahwa kinerja pegawai merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravinto dalam Sutrisno (2014) bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat

4. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi / kantor. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2012).

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan tenaga atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk nilai (Sinungan, 2015). Produktivitas merupakan nisbah/ratio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (Biaya) dan mewujudkan hasil (*input*). (Nasution, 2014).

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau masukan yang lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumberdaya yang dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya (Wibowo, 2011).

Kingner dan Nalbaldian menyatakan bahwa produktivitas merupakan

fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. (Gomes, 2012).

Muchdarsyah Sinungan (2015) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keanekaragaman tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasi / kantor, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2012).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu Kantor.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pegawai di suatu Kantor perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan Kantor dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2014). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pegawai, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan Kantor,
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi / kantor,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja,

10. Disiplin kerja yang keras.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2014), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pegawai, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi / kantor, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai pegawai.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2013) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong pegawai lebih giat dalam mencapai kinerja. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha Kantor, karena dengan modal Kantor dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung kinerja pegawai dapat meningkat.

2.5.3. Pengukuran Kinerja pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai dari setiap pegawai maka perlu dilakukan sebuah pengukuran kinerja pegawai. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga

kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2015).

Menurut Henry Simamora (2012), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh Kantor.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Mengukur kinerja pegawai menurut dimensi organisasi / kantor menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2012) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut: Dimana O_i adalah output, sedangkan I_j adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu.

Muchdarsyah Sinungan (2015) secara umum pengukuran produktivitas

berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan - perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Pengukuran kinerja pegawai ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui kinerja pegawai dari para pegawai sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Kantor.

2.5.4. Manfaat dari Penilaian Kinerja pegawai

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2015) manfaat dari pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki kinerja pegawai pegawai.
2. Evaluasi kinerja pegawai digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.5.5. Indikator Kinerja pegawai

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2015) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu diantaranya:

1. Percaya pada diri sendiri.
2. Bertanggung Jawab.
3. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
4. Mempunyai pandangan ke depan.
5. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

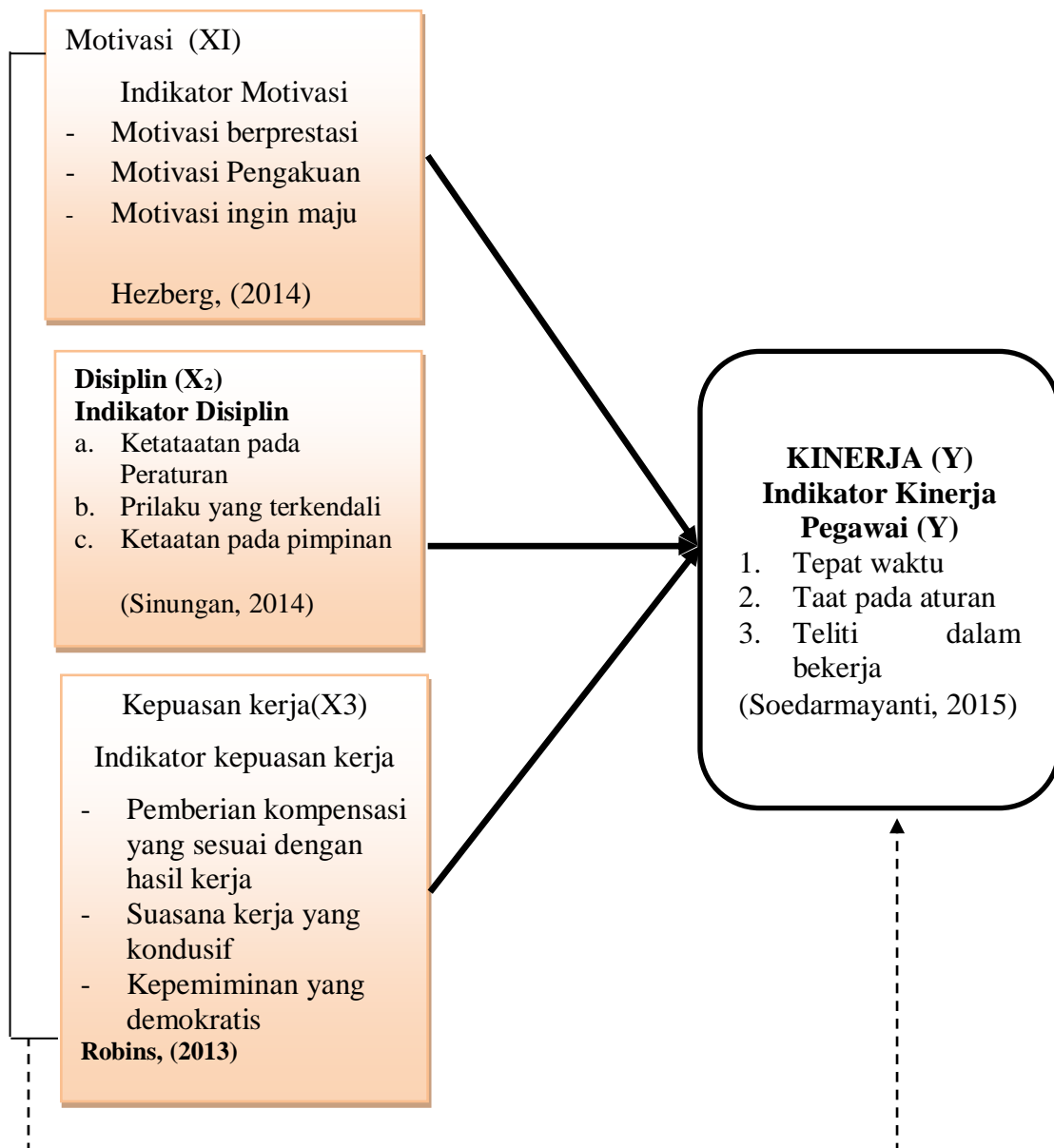
Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi / kantor, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian dari pegawai mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat di katakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, karena seorang pegawai yang masuk kerja pada suatu organisasi /

kantor membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi .

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian:



3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis Sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
2. Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
3. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Hipotesis ini berdasarkan hasil penelitian dari Edi Sofiantho (2015). Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), disiplin (X2) dan Kepuasan kerja(X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah kinerja Pegawai diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal pada diri pegawai untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai. Variabel Motivasi kerja di ukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu prestasi, pengakuan dan kemajuan.
2. Disiplin adalah ketatatan pegawai pada peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama antara pegawai dengan organisasi / kantor. variabel disiplin diukur dengan tiga indikator yaitu ketaatan pada peraturan, perilaku yang terkendali dan ketatatan pada pimpinan.
3. Kepuasan kerja adalah perasaan bahagia dan gembira atas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu, pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja, suasana kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang demokratis.
4. Kinerja adalah kemampuan pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tepat waktu. Variabel kinerja diukur dengan tiga indikator yaitu: tepat waktu, taat pada aturan dan teliti dalam bekerja.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian

ini adalah meliputi seluruh Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar berjumlah 43 orang pegawai.

a. Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar berjumlah 43 orang pegawai.

4.4 Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2014). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2012).

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler.,2012). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas

dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan

dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner

dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh Kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin

X₃ = kepuasan kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X₁), disiplin (X₂), dan kepuasan kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh : motivasi kerja (X₁), disiplin (X₂), dan kepuasan kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari

model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2012)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2012)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 43 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja di Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal ini mungkin terjadi adalah kemauan dan motivasi kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada pegawai perempuan. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 24 (55,8 persen,) laki-laki dan 19 (44,2%) perempuan untuk lebih jelas pegawainya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	55.8	55.8	55.8
	2	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa responden perempuan dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai karena responden perempuan lebih teliti, Kepuasan dan bertanggung jawab dalam memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian .

5.1.2 Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.7	4.7	4.7
	3	30	69.8	69.8	74.4
	4	11	25.6	25.6	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 5.2 di atas, tentang tingkat pendidikan responden pegawai Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar menunjukkan bahwa 2 orang (4,7 %) adalah lulusan SMA, 30 (69,8%) lulusan Sarjana (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 11 orang (25,6%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan SMA dan Strata Satu pegawai Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar memberikan gambaran bahwa pendidikan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar sangat mendukung dalam meningkatkan Kinerja. Adanya pegawai dengan lulusan strata dua yang cukup banyak sangat menguntungkan organisasi / kantor, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi pegawai tersebut umumnya memiliki kematangan intelektual, emosional dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran.

Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.2.1 Motivasi

Deskripsi Motivasi didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke pertanyaan tentang Motivasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5.3 : Variabel Motivasi Kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	22	51.2	51.2	51.2
	S	18	41.9	41.9	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9.3	9.3	9.3
	S	36	83.7	83.7	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	90.7	90.7	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Motivasi dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X1.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 93,0 persen. pernyataan X1.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 93,30 persen. pernyataan X1.3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 90,7 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Motivasi kerja yang terdiri dari item pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Motivasi umumnya berkategori tinggi.

5.2.2 Disiplin

Deskripsi Disiplin didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang Disiplin dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 : Deskripsi Responden Terhadap Disiplin

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9.3	9.3	9.3
	S	38	88.4	88.4	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11.6	11.6	11.6
	S	36	83.7	83.7	95.3
	SS	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	37	86.0	86.0	86.0
	N	1	2.3	2.3	88.4
	S	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Disiplin dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X2.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 97,7 persen. pernyataan X2.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 95,3 persen. pernyataan X2.3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 80,4 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Disiplin yang terdiri dari pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Motivasi umumnya berkategori tinggi.

5.2.3 Kepuasan Kerja

Deskripsi Kepuasan Kerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5 : Deskripsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	25.6	25.6	25.6
	S	31	72.1	72.1	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	90.7	90.7	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9.3	9.3	9.3
	N	30	69.8	69.8	79.1
	S	5	11.6	11.6	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Kepuasan Kerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X3.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 97,2 persen.

pernyataan X3.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 90,7 persen. pernyataan X3.3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 90,7 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Kepuasan kerja yang terdiri dari pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Kepuasan umumnya berkategori tinggi.

5.2.4 Kinerja

Deskripsi Kinerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6 : Deskripsi Responden Terhadap Kinerja

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	26	60.5	60.5	60.5
	S	13	30.2	30.2	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	26	60.5	60.5	60.5
	S	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.7	4.7	4.7
	S	38	88.4	88.4	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kinerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan Y.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 90,7 persen. pernyataan Y.2, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 80,5 persen. Pernyataan Y3., mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 93,0 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel kinerja yang terdiri dari item-item pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan item kinerja umumnya berkategori tinggi.

5.3 Uji Kualitas Data

5.3.1 Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X_1)

Dari instrumen yang diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata

menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X_1)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.902	0.000	Valid
	X1_2	0.760	0.000	Valid
	X1_3	0.529	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin(X_2)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.528	0.000	Valid
	X2_2	0.685	0.000	Valid
	X2_3	0.801	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Kepuasan (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$

0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X_3)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.677	0.000	Valid
	X3_2	0.777	0.000	Valid
	X3_3	0.902	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.982	0.000	Valid
	Y_2	0.894	0.000	Valid
	Y_3	0.498	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

5.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa

instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.11 berikut :

Tabel 5.11 : Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Motivasi(X ₁)	0.614	Realibel
2	Disiplin (X ₂)	0.593	Realibel
3	Kepuasan (X ₃)	0.630	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.746	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

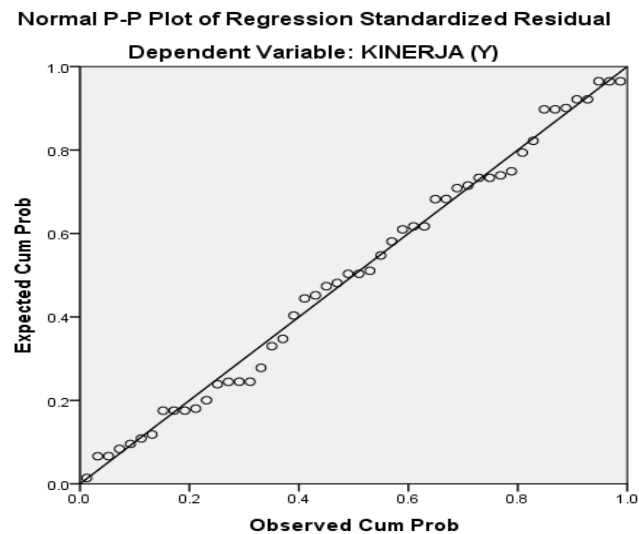
Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,43.

5.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat

grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2 : Uji Normalitas Data



Dengan melihat gambar di atas dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal.

5.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5.12 : Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.006	1.640		-.004	.997		
	Motivasi Kerja	.548	.181	.452	3.030	.004	.474	2.108
	Disiplin	-.022	.163	-.017	-.137	.892	.666	1.501
	Kepuasan Kerja	.430	.133	.415	3.230	.003	.642	1.559

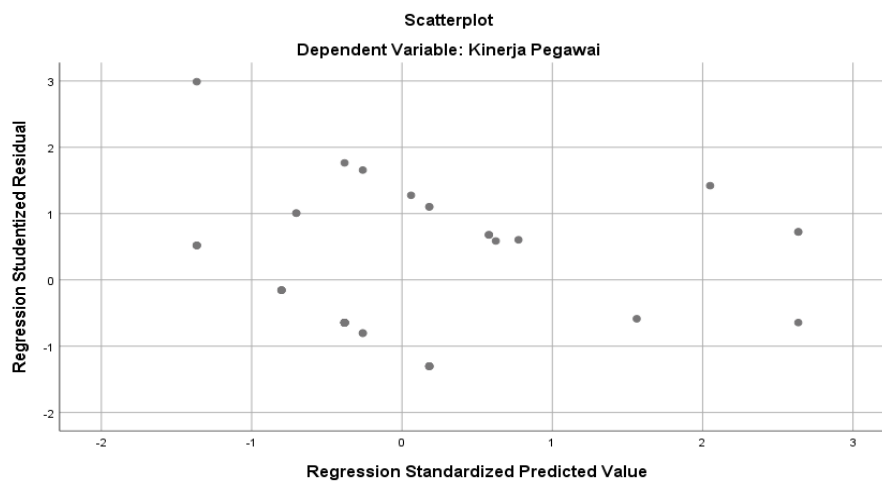
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

5.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini.

Gambar 3 : Hasil Uji Glejser



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.4 Pengujian Hipotesis

5.4.1 Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13 : Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.006	1.640		-.004	.997
	Motivasi Kerja	.548	.181	.452	3.030	.004
	Disiplin	-.022	.163	-.017	-.137	.892
	Kepuasan Kerja	.430	.133	.415	3.230	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = -0,006 + 0,548 X_1 + (-0,022)X_2 + 0,430X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar -006 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Motivasi, disiplin dan Kepuasan, maka tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar adalah sebesar -006 satuan.

2. Koefisien regresi variabel Motivasi(X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,548 Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Motivasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,548 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,548 satuan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Kepuasan (X_2), koefisien bernilai negatif sebesar -0,022. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepuasan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar -0,022 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepuasan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar -0,022 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,430, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kepuasan akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,430 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Kepuasan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,430 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

5.4.2 Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu

masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Motivasi, Motivasi dan Kepuasan) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

5.4.2.1 Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.14 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi, Motivasi dan Kepuasan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Tabel 5.14 : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.735	3	13.245	18.519	.000 ^b
	Residual	27.893	39	.715		
	Total	67.628	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5.14, didapatkan nilai F statistik sebesar 18,519 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Motivasi kerja, Kepuasan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

5.4.2.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Motivasi, Motivasi dan Kepuasan berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 5. 15 : Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.006	1.640		-.004	.997
	Motivasi Kerja	.548	.181	.452	3.030	.004
	Disiplin	-.022	.163	-.017	-.137	.892
	Kepuasan Kerja	.430	.133	.415	3.230	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5.15 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh disiplin terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,892 > 0,05$, maka disimpulkan H2

ditolak, artinya *disiplin* berpengaruh negatif terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar..

- 3) Pengaruh *Kepuasan kerja* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *Kepuasant* berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

5.4.2.3 Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.16 : Hasil Uji Beta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.006	1.640		-.004	.997
	Motivasi Kerja	.548	.181	.452	3.030	.004
	Disiplin	-.022	.163	-.017	-.137	.892
	Kepuasan Kerja	.430	.133	.415	3.230	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh

berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel motivasi 0,452, kemudian Kepuasan sebesar 0,415, dan terendah adalah variabel disiplin sebesar -0,137.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. dapat dilihat pada Tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17 : Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762	.588	.556	346

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,588 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi(X_1), disiplin (X_2) dan Kepuasan

kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,588 atau 58,8 % variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi(X_1), disiplin (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) Sedangkan sisanya 41,2 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar, Hasil penelitian ini sama dengan Supriansya (2010) dengan judul “Analisis variabel - variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang diteliti, yaitu motivasi, kepuasan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Penelitian Edi Sofiantho (2015). Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi / kantor

serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Pendapat di atas memberikan makna bahwa, seseorang pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan tertentu karena didorong oleh adanya motif tertentu yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga menimbulkan ketegangan (*tensi*), yang menyebabkan adanya tindakan (*action*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemberian motivasi adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada manajer untuk mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan pegawai atau kantor. Kebutuhan yang dimaksudkan diatas bukanlah kebutuhan yang sederhana, dipengaruhi oleh lingkungan, kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan.

Dalam berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti teori tentang kepuasan oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan teori prestasi. Teori-teori tersebut masih sangat relevan untuk dikembangkan pada abad dewasa ini, sehingga mendorong banyak orang untuk melakukan berbagai penelitian yang mendalam bahkan mendorong para manajer Kantor untuk berusaha menerapkannya dalam praktek.

Apabila disimak lebih jauh tentang masing-masing teori tersebut maka, Abraham Maslow melihat kebutuhan manusia secara bertingkat (*bersusun*) dimulai dari kebutuhan yang paling rendah yakni kebutuhan dasar (*physiological needs*), sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yakni

aktualisasi diri (*self actualisation needs*).

Teori Maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan sebagaimana dalam bukunya Bruce (1994) melihat motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan yang secara hirarki mulai dari yang terendah sampai tertinggi yaitu:

1. *Physiological needs: air, food, water, leep, sex, etc* ; kebutuhan ini merupakan perwujudan kebutuhan yang paling nyata dan paling mendasar setiap orang meliputi sandang, pangan, perumahan maupun kebutuhan biologis.
2. *Safety and Security needs*: merupakan kebutuhan adanya perlindungan dan kepastian akan keamanan termasuk adanya ancaman yang menimbulkan kecemasan dan kemiskinan serta untuk mendapatkan keadilan.
3. *Love and belonging needs*: adanya kebutuhan rasa cinta kasih dan rasa diterima pada semua golongan.
4. *Esteem and Self Esteem needs*: merupakan kebutuhan akan penghargaan, dukungan dan dihormati oleh orang lain. Oleh karena itu memerlukan pengakuan dan keberadaan serta statusnya oleh orang lain.
5. *Cognitive Needs*: merupakan kebutuhan manusia untuk memperoleh pengetahuan dan untuk mengerti sesuatu.
6. *Aesthetic Needs*: kebutuhan ini merupakan wujud adanya kebutuhan keseimbangan dan keteraturan dalam kehidupan.
7. *Self Actualization Needs*: merupakan kebutuhan mewujudkan diri sendiri dengan mengembangkan potensi dan kemampuannya.

8. *Trancendence*; adanya pengakuan bahwa masih ada yang lebih tinggi dari pada kekuatan manusia.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi / kantor, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Menurut Rivai (2015) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2014).

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat atau kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Flippo (1981) menyebutkan beberapa tanda adanya semangat kerja yang baik dari para pegawai adalah motivasi kerja dari pada pegawai; Motivasi menyangkut perilaku manusia di mana motivasi kerja hanya dapat diwujudkan apabila faktor-faktor pendorongnya dipahami. Motivasi dan produktivitas atau kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat, keduanya sulit untuk ditentukan mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Amstrong (1998) menjelaskan bahwa meningkatkan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

5.5.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh negative terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bambang (2013) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai menunjukkan, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Penelitian wawan (2014) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian yang menunjukkan secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Disiplin berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai berdasarkan fakta empiris yang ada menunjukkan bahwa penyebabnya adalah saat ini pegawai banyak melakukan pekerjaan di rumah atau WFH, selama masa pandemic covid 19, sehingga komunikasi dengan atasan kurang, interaksi dengan rekan kerja jarang dilakukan sehingga fungsi koordinasi dengan atasan berkurang, karakter pegawai pada umumnya memiliki kecenderungan untuk berkomunikasi langsung dengan atasan dan rekan sejawat, hal ini juga berdampak pada proses pengambilan keputusan-keputusan strategis yang ada. Pegawai lebih banyak focus pada covid 19 agar terhindar, sehingga mobilitas pegawai dan akses sangat terbatas dalam melakukan pekerjaanya.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi / kantor dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2012). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan instansi.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Hurlock (2012) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul di dalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2010) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi / kantor, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-

pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi / kantor. Menurut Handoko (2010) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi / kantor. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup.

5.5.3 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Kepuasan secara nyata memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Irawan (2014) dengan judul: Pengaruh Kepuasan, motivasi dan budaya organisasi / kantor Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2011) dengan judul: Pengaruh budaya organisasi / kantor dan Kepuasan Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan Kepuasan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan memberikan pengaruh negative di sebabkan Karena saat ini dengan Covid 19 pegawai melakukan aktivitas di rumah atau WFH, sering juga masuk bergantian, sehingga dalam melakukan tugas dan pekerjaan kadang tidak optimal, keterlambatan menyelesaikan pekerjaan. Bekerja di rumah biasanya tidak fokus karena banyak gangguan, komunikasi tidak maksimal dengan atasan dan rekan sejawat, berbeda kalau bekerja di kantor ketika ada permasalahan bisa segera di komunikasikan dan di putuskan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan hal tersebut.

Kepuasan menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian positif seseorang akan pekerjaan atau pengalaman bekerjanya. Walaupun kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi seperti juga halnya dengan kepuasan atas aspek-aspek kehidupan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan konstruk sikap yang merefleksikan evaluasi seseorang atas pekerjaannya (Ilies, 2014). Kepuasan kerja umumnya diukur melalui “*single-shot*” dalam survey yang bersifat retrospektif yang sesungguhnya hanya baik untuk menangkap aspek kognitif dari suatu pekerjaan dan kurang mampu menangkap pengalaman-pengalaman afektif dari pekerjaan (Ilies, 2014).

Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan bagian yang integral dari keberhasilan suatu organisasi / kantor. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang dirasakan oleh pekerja akan pekerjaannya. Parson (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan dimana pekerja menyenangi pekerjaannya. Kreitner (2015) mendefinisikannya sebagai afeksi atau respon emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan, yang menyangkut perasaan positif maupun negatif seorang pekerja atas pekerjaannya. Menurut definisi ini, seseorang dapat saja merasa puas atas satu atau beberapa aspek dari pekerjaannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, Kepuasan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Motivasi kerja, Kepuasan dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

6.2. Saran

1. Perlu memperhatikan kedisiplinan pegawai agar memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
2. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi agar kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar lebih meningkat.
3. Perlu pimpinan memperhatikan meningkatkan Kepuasan pegawai dalam bekerja agar memberikan kontribusi lebih besar lagi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Saputra (2014) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai, Tesis Pascasarjana UMI.
- Darmayanti, 2015. *Sumberdaya Manusia pada Prestasi Kerja*, PT. Darma Mataram. Jakarta.
- Edi Sofiantho (2013). *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai*. Jurnal non publikasi.
- Gibson, James I, Jhon M Invancevich, James M Donnely, Jr. 2014, *Organisasi / kantor dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 2014, *Pendidikan dan Pelatihan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jembatan, Jakarta.
- Hairul Mukasim, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Inti Mutiara, Jakarta.
- Hasjrif (2013), *Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, Tesis Mahasiswa Pascasarjana FEB UNHAS.
- Hani T. Handoko, 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Henzberg, Suad Husnan.2014. *Manajemen Personalialia*. BPFE, Yogyakarta
- Jhon Soeprihanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Lamu, 2013, *Prestasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Nusantara Press, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen SDM*, : BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan dan Pendidikan (Manajemen Kepegawaian)*. PT. Darma Mataram, Jakarta.
- Robins, 2014, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukhtar Siagian, 2013. *Prestasi Pegawai*, PT STIE YKPM, Yogyakarta.
- Siagian, Sinungan. 2014. *Manajemen SDM*. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Soedarmayanti, 2013. *Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan*
- Suharsini, 2014. *Pendidikan dan Tanggungjawab*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Supriansya (2010) *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai*, Tulisan Non Publikasi.

LAMPIRAN I: IZIN PENELITIAN

	PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Jl. Manunggal NO. 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315												
IZIN PENELITIAN NOMOR : 503/53/IPL/DPMPTSP/II/2021													
Dasar :	<ol style="list-style-type: none">1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Izin Penelitian;2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mamasa Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;3. Memperhatikan :<ol style="list-style-type: none">a. Surat Permohonan Sdr (i) Nurhayati Bb. Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : B-0048/Bakesbangpol/B.1/410.7/II/2021, Tgl. 29-01-2021												
MEMBERIKAN IZIN													
Kepada :	<table border="0"><tr><td>Nama</td><td>: NURHAYATI B</td></tr><tr><td>NIM/NIDN/NIP</td><td>: 2018MM22116</td></tr><tr><td>Asal Perguruan Tinggi</td><td>: STIE NOBEL INDONESIA</td></tr><tr><td>Fakultas</td><td>: -</td></tr><tr><td>Jurusan</td><td>: MAGISTER MANAJEMEN (S2)</td></tr><tr><td>Alamat</td><td>: MANDING, KEC. POLEWALI KAB. POLMAN</td></tr></table>	Nama	: NURHAYATI B	NIM/NIDN/NIP	: 2018MM22116	Asal Perguruan Tinggi	: STIE NOBEL INDONESIA	Fakultas	: -	Jurusan	: MAGISTER MANAJEMEN (S2)	Alamat	: MANDING, KEC. POLEWALI KAB. POLMAN
Nama	: NURHAYATI B												
NIM/NIDN/NIP	: 2018MM22116												
Asal Perguruan Tinggi	: STIE NOBEL INDONESIA												
Fakultas	: -												
Jurusan	: MAGISTER MANAJEMEN (S2)												
Alamat	: MANDING, KEC. POLEWALI KAB. POLMAN												
<p>Untuk melakukan Penelitian di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, yang dilaksanakan Pada Bulan Januari s/d Februari 2021 dengan Proposal berjudul "ANALISIS VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN POLEWALI MANDAR"</p> <p>Adapun Rekomendasi ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;3. Mentaati semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Penelitian kepada Bupati Polewali Mandar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata Pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas. <p>Demikian Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>													
<p>Ditetapkan di Polewali Mandar Pada Tanggal, 02 Februari 2021</p> <table border="0"><tr><td style="text-align: center;"></td><td>KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ANDI MASRI MASDAR, S.Sos., M.Si Pangkat : Pembina NIP : 19740206 199803 1 009</td></tr></table>			KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ANDI MASRI MASDAR, S.Sos., M.Si Pangkat : Pembina NIP : 19740206 199803 1 009										
	KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ANDI MASRI MASDAR, S.Sos., M.Si Pangkat : Pembina NIP : 19740206 199803 1 009												
<u>Tembusan:</u>													
1. Unsur Forkopinda di tempat;													

LAMPIRAN II: KUISIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai

Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab.Polewali Mandar
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " Analisis Variabel - Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

Nurhayati B.

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: tahun
	untuk jawaban 7 sd 8 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban		
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
		f	Magister
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apayang Bapak/Ibu alami dengan cam memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja						
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja saya						
3.	Hasil pekerjaan saya mendapatkan pengakuan dari atasan saya						

Disiplin (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
4.	Saya menaati aturan yang ada di kantor						
5.	Saya bekerja dengan tepat waktu						
6.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap atasan saya						

Kepuasan (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
7.	Pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuannya						
8.	Hasil pekerjaan saya memberikan kepuasan bagi atasan saya						
9.	Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi dalam bekerja						

Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
10	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan						
11.	Pekerjaan yang di berikan saya kerjakan dengan baik						
12.	Saya meyakini bahwa banyak pekerjaan berdampak pada penambahan kompensasi dari organisasi						

Terima Kasih

LAMPIRAN III: HASIL VALIDASI NII

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.300$)**
 - 1. VALIDITAS MOTIVASI KERJA**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.516**	.357*	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.000
	N	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.516**	1	.217	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.162	.000
	N	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.357*	.217	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.019	.162		.000
	N	43	43	43	43
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.902**	.760**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. VALIDITAS DISIPLIN

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Disiplin
X2.1	Pearson Correlation	1	.314*	.082	.528**
	Sig. (2-tailed)		.040	.600	.000
	N	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.314*	1	.249	.685**
	Sig. (2-tailed)	.040		.107	.000
	N	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.082	.249	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.600	.107		.000
	N	43	43	43	43
Disiplin	Pearson Correlation	.528**	.685**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Kepuasan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.326 [*]	.341 [*]	.677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.033	.025	.000
	N	43	43	43	43
X3.2	Pearson Correlation	.326 [*]	1	.673 ^{**}	.777 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.033		.000	.000
	N	43	43	43	43
X3.3	Pearson Correlation	.341 [*]	.673 ^{**}	1	.902 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025	.000		.000
	N	43	43	43	43
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.677 ^{**}	.777 ^{**}	.902 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.915**	.364*	.982**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.000
	N	43	43	43	43
Y.2	Pearson Correlation	.915**	1	.085	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.590	.000
	N	43	43	43	43
Y.3	Pearson Correlation	.364*	.085	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.017	.590		.001
	N	43	43	43	43
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.982**	.894**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS MOTIVASI KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.614 > 0.50$

2. **RELIABILITAS DISIPLIN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.395	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.395 < 0.50$

3. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.630 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.746 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	55.8	55.8	55.8
	2	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	2.3	2.3	2.3
	29	1	2.3	2.3	4.7
	31	1	2.3	2.3	7.0
	33	2	4.7	4.7	11.6
	36	1	2.3	2.3	14.0
	37	4	9.3	9.3	23.3
	38	3	7.0	7.0	30.2
	39	4	9.3	9.3	39.5
	40	1	2.3	2.3	41.9
	41	3	7.0	7.0	48.8
	42	2	4.7	4.7	53.5
	43	2	4.7	4.7	58.1
	44	3	7.0	7.0	65.1
	45	4	9.3	9.3	74.4
	46	2	4.7	4.7	79.1
	48	2	4.7	4.7	83.7
	49	1	2.3	2.3	86.0
	51	1	2.3	2.3	88.4
	52	2	4.7	4.7	93.0
	54	1	2.3	2.3	95.3
56	1	2.3	2.3	97.7	
58	1	2.3	2.3	100.0	
	Total	43	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	4.7	4.7	4.7
	8	3	7.0	7.0	11.6
	9	1	2.3	2.3	14.0
	10	14	32.6	32.6	46.5
	11	4	9.3	9.3	55.8
	12	4	9.3	9.3	65.1
	14	4	9.3	9.3	74.4
	15	1	2.3	2.3	76.7
	16	3	7.0	7.0	83.7
	17	1	2.3	2.3	86.0
	19	1	2.3	2.3	88.4
	21	1	2.3	2.3	90.7
	22	1	2.3	2.3	93.0
	24	2	4.7	4.7	97.7
	26	1	2.3	2.3	100.0
	Total		43	100.0	100.0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.7	4.7	4.7
	3	30	69.8	69.8	74.4
	4	11	25.6	25.6	100.0
Total		43	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	43	10	14	11.63	1.047
Disiplin	43	9	14	10.12	.981
Kepuasan Kerja	43	9	14	11.07	1.223
Kinerja Pegawai	43	10	14	10.91	1.269
Valid N (listwise)	43				

VARIABEL MOTIVASI KERJA

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	22	51.2	51.2	51.2
	S	18	41.9	41.9	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9.3	9.3	9.3
	S	36	83.7	83.7	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	90.7	90.7	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	4	9.3	9.3	9.3
	11	18	41.9	41.9	51.2
	12	15	34.9	34.9	86.0
	13	2	4.7	4.7	90.7
	14	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

VARIABEL DISIPLIN

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9.3	9.3	9.3
	S	38	88.4	88.4	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11.6	11.6	11.6
	S	36	83.7	83.7	95.3
	SS	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	37	86.0	86.0	86.0
	N	1	2.3	2.3	88.4
	S	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	7	16.3	16.3	16.3
	10	31	72.1	72.1	88.4
	11	1	2.3	2.3	90.7
	12	2	4.7	4.7	95.3
	13	1	2.3	2.3	97.7
	14	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

VARIABEL KEPUASAN KERJA

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	25.6	25.6	25.6
	S	31	72.1	72.1	97.7
	SS	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	90.7	90.7	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9.3	9.3	9.3
	N	30	69.8	69.8	79.1
	S	5	11.6	11.6	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	2	4.7	4.7	4.7
	10	11	25.6	25.6	30.2
	11	21	48.8	48.8	79.1
	12	4	9.3	9.3	88.4
	13	1	2.3	2.3	90.7
	14	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	26	60.5	60.5	60.5
	S	13	30.2	30.2	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	26	60.5	60.5	60.5
	S	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.7	4.7	4.7
	S	38	88.4	88.4	93.0
	SS	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	26	60.5	60.5	60.5
	11	2	4.7	4.7	65.1
	12	11	25.6	25.6	90.7
	13	1	2.3	2.3	93.0
	14	3	7.0	7.0	100.0
Total		43	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig $0.000 < 0.05 \rightarrow$ Data tidak terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81493990
Most Extreme Differences	Absolute	.211
	Positive	.211
	Negative	-.095
Test Statistic		.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS \rightarrow NILAI VIF < 10.00**

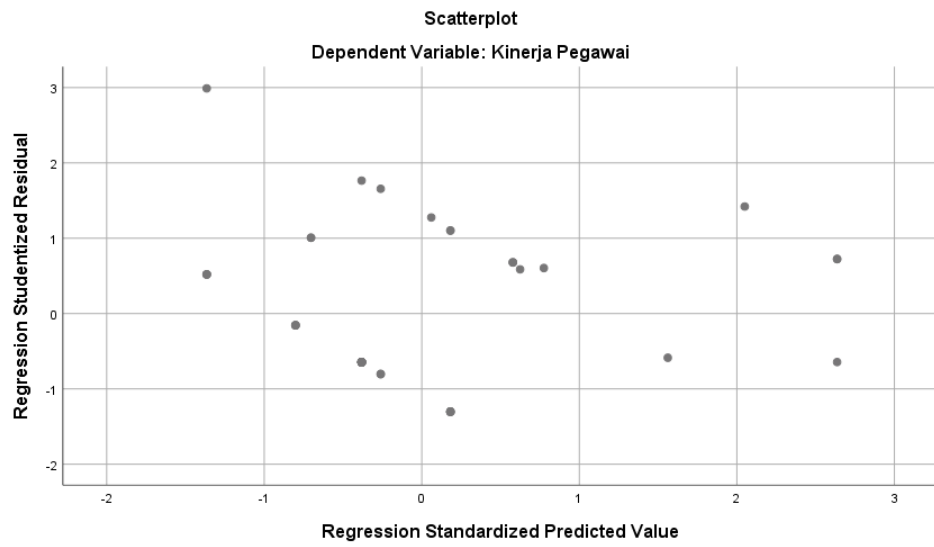
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.006	1.640		-.004	.997		
	Motivasi Kerja	.548	.181	.452	3.030	.004	.474	2.108
	Disiplin	-.022	.163	-.017	-.137	.892	.666	1.501
	Kepuasan Kerja	.430	.133	.415	3.230	.003	.641	1.559

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. **UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.022**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.006	1.640		-.004	.997
	Motivasi Kerja	.548	.181	.452	3.030	.004
	Disiplin	-.022	.163	-.017	-.137	.892
	Kepuasan Kerja	.430	.133	.415	3.230	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. **UJI F → F TABEL = 2.83**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.735	3	13.245	18.519	.000 ^b
	Residual	27.893	39	.715		
	Total	67.628	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Motivasi Kerja

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, KEPUASAN KERJA → KINERJA PEGAWAI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Disiplin, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.556	.846

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai