

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KOTA PRABUMULIH

RESI MARINA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prabumulih

E-mail : resimarina50@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Kota Prabumulih. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode Desain penelitian yang digunakan adalah multiple regression model, yaitu desain penelitian yang akan mengungkap pengaruh variabel bebas, terhadap variabel terikat, penggunaan desain penelitian untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Teknik kuisisioner dimaksud untuk mendapat data primer dan dokumentasi untuk mendapatkan data skunder. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hipotesis penelitian dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan di Kota Prabumulih. Dengan hasil sig menunjukan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0.000 ($< 0,05$), berdasarkan hasil analisis tersebut diatas menunjukan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan diduga motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kota Prabumulih. secara statistik dapat diterima dan teruji. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikan t dari variabel motivasi kerja 0.000 yang berarti ($< 0,05$) jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kota Prabumulih secara statistik dapat diterima dan teruji.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal itu bertujuan agar pembangunan dari segala sektor dapat beriringan dengan ilmu pengetahuan. Upaya ini dilakukan agar dapat terciptanya pemerintah yang bersinergi

terhadap masyarakat serta berwibawa dengan tetap mewujudkan dukungan administrasi, hal ini diharapkan mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan antara tugas dan fungsi penyelenggara pemerintah dalam melakukan pembangunan. Pegawai merupakan asset utama organisasi mempunyai peran-peran yang strategis di dalam suatu organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pengendali, aktivitas organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan tugasnya.

Pada seluruh instansi yang ada di Kecamatan-Kecamatan Kota Prabumulih memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai dengan Peraturan Daerah yang tertuang dalam Surat Keputusan Camat Prabumulih. Dengan demikian seluruh pegawai memiliki tanggung jawab setiap jabatan yang mereka emban. Dalam upaya mewujudkan tugas pokok tersebut diperlukan kinerja para pegawai yang sangat berkualitas, karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang berkualitas/ handal maka produktivitas organisasi keseluruhan akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Fenomena berikutnya adalah kurang maksimalnya pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak tercapai hasil yang diharapkan, sehingga menimbulkan tidak terpenuhi kepuasan kerja, yaitu masih banyaknya keluhan-keluhan atas pelayanan kepada masyarakat.

Penilaian kinerja pegawai yaitu mengevaluasi dan menghargai kinerja para pegawai yang dilihat dari aktivitas yang sedang berjalan didalamnya., yaitu: input, proses dan autput. Faktor input penilaian kinerja pegawai mencakup segala masukan yang diukur berdasarkan sumber daya organisasi terdiri dari sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Faktor proses dipandang sebagai ketersediaan dari input-nya seperti memiliki daya dukung positif atau negatif dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan autput-nya adalah keseluruhan keluaran hasil dari proses yang telah berjalan, khususnya bagi penilaian kinerja pegawai terjadi kenaikan atau penurunan prestasi dari seorang pegawai mempunyai kualitas untuk mencapai hasil kerja yang baik dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan instansi maupun penghargaan berupa kenaikan pangkat bagi pegawai-pegawai akan mencapai hasil yang maksimal jika memiliki motivasi kerja. Motivasi dapat memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja. Jika motivasi kerja pegawai

tinggi, maka dapat dipastikan organisasi dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.idealnya pegawai seharusnya termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Namun pada kenyataannya, pada instansi kecamatan-kecamatan di Kota Prabumulih relatif belum termotivasi menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut (Rivai dan Ella,2011) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut (Hasibuan,2013) menyatakan bahwa : kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam memuju tercapainya organisasi. Indikator-indikator disiplin kerja adalah (1) Jam kerja, (2) Prosedur kerja, (3) Perintah pimpinan, (4) Keakuratan bekerja. Dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi .setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasinya,pastilah tidak lepas dari hambatan / kendala walaupun sifatnya hanya sedikit, banyak atau beberapa. Hambatan / kendala tersebut berawal dari kebiasaan (kesenjangan) dari lingkungan kerja yang kurang kondusif, sebab walaupun setiap organisasi telah mempunyai aturan dan tata tertib yang harus ditaati oleh pegawai maka tidak semua peraturan itu dapat dijalankan, dipatuhi segera dan tidak dilanggar, hal ini pada kenyataannya masih terjadi penyimpangan tentunya,dan tidak semua dapat langsung ditaati oleh semua pegawai di instansi kecamatan-kecamatan Kota Prabumulih.

Selain dari faktor motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, ada juga kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins,2003:78). Menurut (P.Siagian,2009:295) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yng bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaan.Melalui sistem kepuasan kerja pegawai yang jelas dan terarah dapat memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kemampuannya secara professional dalam melakukan kompetensi secara sehat dan benar atau dengan kata lain melalui kepuasan kerja pegawai yang konsisten sesuai dengan pekerjaan yang ada.akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja / kinerjapegawai untuk menduduki jabatan-jabatan struktural yang tersedia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan di Kota Prabumulih.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja diartikan sebagai hasil kerja, atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 2005: 15)

2.1.1 Indikator Kinerja

Sebagaimana dikemukakan (Mangkunegara 2009) di atas bahwa indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja pegawai adalah dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

2.2 Pengertian Motivasi

Menurut (Rivai dan Ella, 2011) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu yang bertindak dalam mencapai tujuan.

2.2.1 Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti, (2011:213) motivasi kerja dapat diukur empat indikator adalah sebagai berikut :

- 1.) Dorongan mencapai tujuan
- 2.) Semangat kerja
- 3.) Inisiatif dan kreativitas, serta
- 4.) Rasa tanggung jawab

2.3 Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut (Hasibuan, 2007:194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku seperti:

1.) Jam Kerja

Pegawai patuh terhadap jam kerja, seperti datang bekerja tepat waktu mengikuti apel/upacara : meninggalkan pekerjaan dengan terlebih dahulu meminta izin atasan dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.) Prosedur Kerja

Pegawai patuh terhadap prosedur kerja yang berlaku, seperti memanfaatkan jam istirahat, menaati aturan dan prosedur kerja, pekerjaan mengikuti prosedur, mengikuti aturan yang berlaku.

3.) Perintah Pimpinan

Pegawai patuh terhadap perintah pimpinan, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah diberikan oleh pimpinan.

4.) Keakuratan bekerja

Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, akurat dalam kuantitas pekerjaan, dan akurat dalam kualitas pekerjaan.

5. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

6. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

7. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

8. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

9. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

10. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

11). Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang

indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

2.4 Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan para karyawannya (P.Siagian.2009: 295). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif, tentang pekerjaannya. Banyak yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian seperti yang dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- a. Ada pengaruh yang signifikan motivasi ,Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kota Prabumulih .
- b. Ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kota Prabumulih.

3. METODOLOGI

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah multiple regression model, yaitu desain penelitian yang akan mengungkap pengaruh variabel bebas, terhadap variabel terikat, penggunaan desain penelitian untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Penerapan dalam penelitian ini adalah akan meregresikan variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan regresi berganda.

3.2 Model dan Rancangan Uji Hipotesis

(1) Uji Serentak (Uji F)

Uji Serentak (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Ho diterima : $\text{sig } F > 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Hoditolak : $\text{sig } F < 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Ho: tidak ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, Secara bersama-sama terhadap kinerja.

Ha: ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

(2) Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t.

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

Ho diterima : $\text{sig } t > 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak : $\text{sig } t < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Ho :Tidak ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap Kinerja.

Ha :Ada pengaruhmotivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja,secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Untuk menentukan t tabel, taraf nyata yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	79.55	51.418	.641	.907
mk2	79.35	52.134	.678	.906
mk3	79.85	56.766	.334	.913
mk4	80.05	52.366	.777	.904
mk5	80.15	50.239	.728	.904
mk6	80.10	54.305	.589	.908
mk7	80.70	57.905	.514	.917

mk8	80.15	54.239	.692	.907
mk9	79.25	58.197	.401	.916
mk10	79.95	52.997	.708	.905
mk11	80.30	51.274	.703	.905
mk12	80.15	51.187	.807	.902
mk13	79.95	52.366	.671	.906
mk14	79.85	54.134	.495	.910
mk15	79.40	50.779	.722	.904
mk16	79.85	53.187	.466	.912
mk17	79.25	58.197	.701	.916
mk18	79.85	54.134	.495	.910
mk19	79.40	50.779	.722	.904
mk20	79.85	53.187	.466	.912

Berdasarkan hasil uji validitas di tabel 4.1 diketahui untuk variabel Motivasi kerja pertanyaan 1 sampai dengan 20 valid karena nilai *corrected item total correlationnya* lebih dari 0,3 dari analisis

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
dk1	78.55	50.318	.741	.803
dk2	78.35	51.154	.578	.706
dk3	78.85	56.766	.608	.913
dk4	79.05	52.366	.667	.804
dk5	79.25	51.136	.728	.901
dk6	79.20	54.305	.689	.908
dk7	79.50	57.905	.514	.717
dk8	78.15	54.239	.692	.907
dk9	78.25	59.107	.501	.916
dk10	78.95	52.997	.708	.905
dk11	79.30	51.274	.603	.805
dk12	79.15	51.187	.807	.902
dk13	78.65	52.366	.671	.906
dk14	78.35	54.134	.718	.910
dk15	78.40	50.779	.722	.904
dk16	78.75	53.187	.466	.912

dk17	78.25	58.197	.396	.716
dk18	78.85	54.134	.495	.810
dk19	78.40	50.669	.733	.920
dk20	78.55	52.194	.556	.814

Berdasarkan hasil uji validitas di tabel 4.2 diketahui untuk variabel Disiplin kerja pertanyaan 1 sampai dengan 20 valid karena nilai *corrected item total correlationnya* kurang dari 0,3 dari analisis.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	75.36	61.812	.380	.841
kk2	75.71	51.443	.463	.845
kk3	75.71	51.443	.463	.845
kk4	75.72	66.670	.487	.859
kk5	74.76	56.286	.655	.828
kk6	74.61	55.924	.811	.824
kk7	76.01	66.319	.590	.857
kk8	75.36	58.549	.706	.831
kk9	74.61	55.924	.811	.824
kk10	75.36	58.549	.706	.831
kk11	74.61	55.924	.811	.824
kk12	76.32	58.007	.375	.840
kk13	76.06	54.394	.591	.829
kk14	75.31	59.848	.404	.839
kk15	75.27	58.986	.554	.834
kk16	75.41	59.719	.637	.834
kk17	74.96	60.633	.414	.847
kk18	75.31	59.848	.404	.839
kk19	75.21	59.745	.421	.838
kk20	75.21	60.482	.523	.837

Berdasarkan hasil uji validitas ditabel 4.3 diketahui untuk variabel Kepuasan kerja pertanyaan 1 sampai dengan 20 valid karena nilai *corrected item total correlationnya* kurang dari 0,3.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	75.44	43.197	.442	.894
kk2	75.29	42.416	.624	.887
kk3	76.04	42.660	.790	.884
kk4	76.09	42.179	.526	.891
kk5	76.04	46.028	.375	.894
kk6	76.04	43.291	.690	.887
kk7	75.84	42.844	.797	.884
kk8	76.19	43.203	.492	.892
kk9	75.99	42.187	.779	.884
kk10	75.84	40.528	.844	.880
kk11	75.79	42.772	.626	.888
kk12	75.29	42.837	.572	.889
kk13	75.84	40.528	.844	.880
kk14	75.79	42.772	.626	.888
kk15	75.84	46.949	.420	.897
kk16	76.69	46.927	.761	.899
kk17	76.69	46.927	.561	.899
kk18	75.99	41.661	.575	.889
kk19	76.69	46.927	.761	.899
kk20	76.40	47.726	.617	.904

Berdasarkan hasil uji validitas ditabel 4.4 diketahui untuk variabel Kinerja Karyawan pertanyaan 1 sampai dengan 20 valid karena nilai *corrected item total correlation*nya kurang dari 0,3

4.2. Reliabilitas

Tabel 4.5

Hasil Uji reliabilitas Variabel Motivasi kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

4.3 Deskriptif statistik

Tabel 4.9

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	60	2.98	4.73	4.1432	.42987
Disiplin Kerja (X2)	60	2.58	4.53	4.0059	.47440
Kepuasan Kerja (X3)	60	2.71	4.88	4.1824	.44139
Kinerja Karyawan (Y)	60	2.88	4.91	4.1945	.46143
Valid N (listwise)	60				

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari *output* SPSS 20.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 60 responden, disimpulkan Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 2.88, nilai maksimum sebesar 4.91, dengan rata-rata sebesar 4.1945 , dan memiliki standar deviasi sebesar 46143. Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai minimum dan maksimum masing-masingnya 2.98 dan 4.73, dengan rata-rata sebesar 4.1432 dan standar deviasi 42987. Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai minimum 2.58 dan maksimum 4.53, rata-rata sebesar 4.0059 dengan standar deviasi 47440. Dan untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai minimum 2.71 dan maksimum 4.88, rata-rata sebesar 4.1824 dengan standar deviasi 44139.

4.4 Uji korelasi

Uji korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut dikendalikan untuk dibuat tetap keberadaanya. Hasil korelasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 : Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.068	.002	.045
	Sig. (2-tailed)		.676	.991	.783
	N	60	60	60	60
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.068	1	.095	-.105
	Sig. (2-tailed)	.676		.560	.521
	N	60	60	60	60
Kepuasan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.002	.095	1	.419**
	Sig. (2-tailed)	.991	.560		.007
	N	60	60	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.045	-.105	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.783	.521	.007	
	N	60	60	60	60

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,783. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat di antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.676. Hal ini menunjukkan hubungan korelasi keeratan kuat di antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,991. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat di antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Arah hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum menganalisis hasil regresi linier berganda. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

1) Uji Normalitas Data

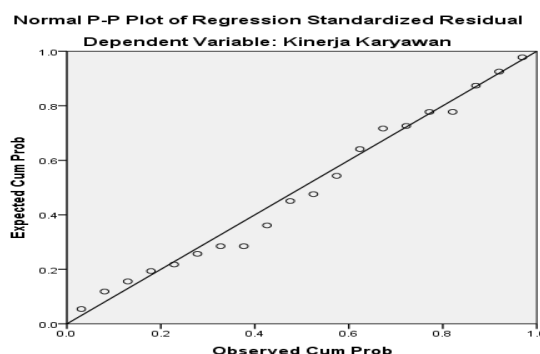
Uji Normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan cara Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2007:110-112) :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar 4.1

Diagram P-P Plot Regresi



Pada pengujian normalitas diatas antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik P-P plot diatas dimana titik-titik menyebar disekitar diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sebagai acuan dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2007:110-112), maka data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

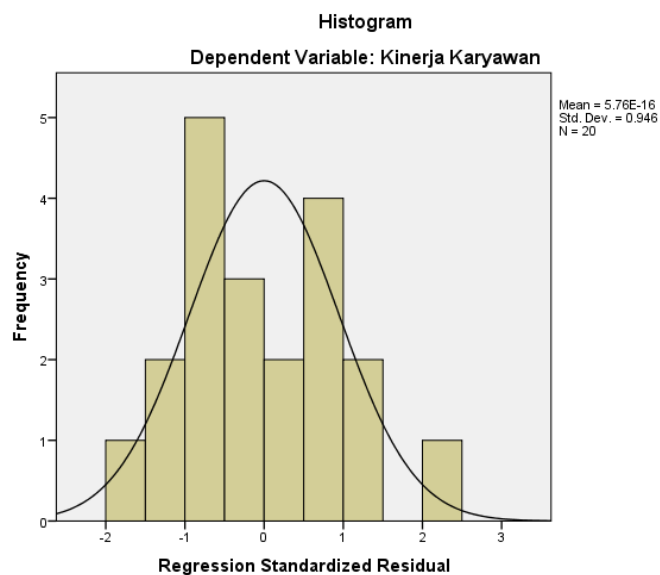
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^a	Mean	4.0059	4.1824	4.1413	4.1274
	Std. Deviation	.47440	.44139	.42987	.41427
Most Extreme Differences	Absolute	.325	.358	.357	.332
	Positive	.137	.165	.154	.139
	Negative	-.325	-.358	-.357	-.332
Kolmogorov-Smirnov Z		2.053	2.266	2.259	2.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.436	.172	.068	.085
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Karena nilai Asymp.Sig untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan masing-masing $X_1 = 0,436$, $X_2 = 0,172$, $X_3 = 0,068$ dan $Y = 0,085$ yang semuanya lebih besar dari α sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan adalah asumsi normalitas terpenuhi.

Gambar 4.2



Berdasarkan grafik Histogram, diketahui bahwa jumlah responden $N : 40$. Mean : 5.76 dan Standar deviasi : 0,946. Jadi dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal dan jugakurva di atas menunjukkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas.

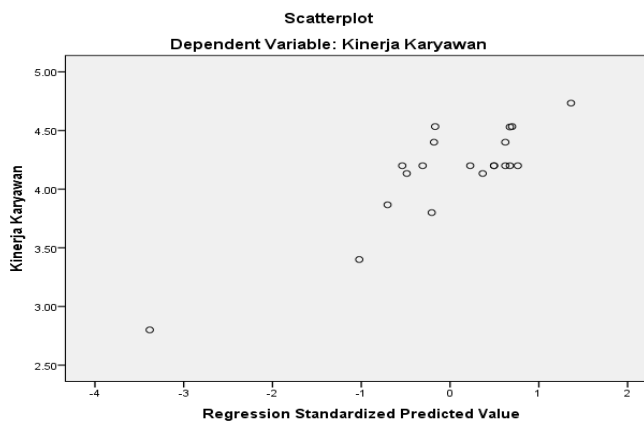
4.6 Uji Persyaratan Untuk Heterokedastisitas

Setelah melakukan pengujian terhadap normalitas maka tahap selanjutnya adalah pengujian heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika ada data membuat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyepit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar 4.3 berikut :

Gambar 4.3
Hasil uji heterokedastisitas



Dari gambar 4.4 uji heterokedastisitas di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.6.1 Uji persyaratan Untuk Multikolineritas

Setelah uji normalitas dan heterokedastisitas maka akan dilakukan uji multikolineritas. Untuk melihat apakah terjadi multikolineritas maka dapat dijelaskan dari nilai R square yang tinggi dan variabel independent signifikan. Pada hasil perhitungan tabel didapat nilai R square =

0.754 atau = 75.4% merupakan angka yang tinggi, dan didapat bahwa semua variabel independen signifikan. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi multikolineritas.

4.7 Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 20.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Variabel	Keterangan	Koefisiensi Regresi	t Hitung	Sig
X1	Motivasi Kerja	0.567	4.843	0.000
X2	Disiplin Kerja	0.405	3.219	0.005
X3	Kepuasan Kerja	0.472	2.894	0.006

Konstanta	0.179
R	0.869
R Square	0.754
F hitung	26.116
Sig. F	0.000
N	40
Variabel terikat = Kinerja (Y)	

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut diketahui formulasinya sebagai berikut:

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

$$Y = 0.179 + 0.567 X_1 + 0.405 X_2 + 0.472 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 0.179 menunjukkan besarnya kinerja karyawan, jika tidak ada motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0.179.
- b. Koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) sebesar 0.567 (b_1) menunjukkan pengaruh X_1 (motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.567 koefisien regresi bertanda positif menunjukkan X_1 (motivasi kerja) berpengaruh searah terhadap kinerja yang berarti semakin baik kepuasan kerja menyebabkan kinerja karyawan semakin baik.
- c. koefisien regresi X_2 (disiplin kerja) sebesar 0.405 (b_2) menunjukkan besarnya pengaruh X_2 (disiplin kerja) terhadap kinerja (Y) koefisien regresi bertanda positif menunjukkan X_2 (disiplin kerja) berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja menyebabkan semakin baik kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi X_3 (kepuasan kerja) sebesar 0.567 (b_1) menunjukkan pengaruh X_3 (kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.567 koefisien regresi bertanda positif menunjukkan X_3 (kepuasan kerja) berpengaruh searah terhadap kinerja yang berarti semakin baik kepuasan kerja menyebabkan kinerja karyawan semakin baik.

Koefisien kolerasi berganda (R) sebesar 0.869 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara variable Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 86.9%.

Dari hasil analisa regresi linier berganda diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0.726 angka ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72.6%.

4.8 Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis satu yang menyatakan diduga motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kota Prabumulih. digunakan uji simultan dengan F .

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y). Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan penelitian ini adalah perhitungan probability value (pv) dengan mengelola data melalui SPSS dengan ketentuan :

1. Jika $P_v < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $P_v > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berikut disajikan tabel hasil uji F dengan menggunakan program SPSS versi 20.0.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.649	2	1.324	26.116	.000 ^b
	Residual	.862	17	.051		
	Total	3.511	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3)

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.13 sig menunjukan bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0.000 ($< 0,05$), berdasarkan hasil analisis tersebut diatas menunjukan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan diduga motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kota Prabumulih. secara statistik dapat diterima dan teruji.

2) Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis dua yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kota Prabumulih digunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh bebas yaitu motivasi kerja (X1), secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Coefficient (a)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.179	.564		.318	.755
	Motivasi Kerja (X1)	.567	.117	.625	4.843	.000

Disiplin Kerja (X2)	.405	.126	.416	3.219	.005
Kepuasan Kerja (X3)	.472	.163	.433	2.894	.006

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikan t dari variabel motivasi kerja 0.000 yang berarti ($< 0,05$) jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan KotaPrabumulih secara statistik dapat diterima dan teruji.

3) Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis tiga yang menyatakan diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan KotaPrabumulih digunakan uji t. dari hasil uji t pada tabel 4.14 diketahui nilai signifikan t variabel disiplin kerja 0.005 yang berarti ($< 0,05$) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan secara parsial disiplinkerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan KotaPrabumulih secara statistik dapat diterima dan teruji.

4) Uji Hipotesis 4

Untuk menguji hipotesis tiga yang menyatakan diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan KotaPrabumulih digunakan uji t. dari hasil uji t pada tabel 4.14 diketahui nilai signifikan t variabel disiplin kerja 0.006 yang berarti ($< 0,05$) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan secara parsial kepuasankerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kota Prabumulih secara statistik dapat diterima dan teruji.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi Kantor Kecamatan KotaPrabumulih. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kota Prabumulih. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Simultan (bersama-sama) motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kota Prabumulih.
2. Secara Parsial (sendiri-sendiri) motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan KotaPrabumulih.
3. Korelasi atau hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan KotaPrabumulih adalah kuat.

5.2. Saran - saran

Untuk mencapai tujuan Kantor Kecamatan KotaPrabumulih.terhadap kinerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kantor Kecamatan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi kantor Kecamatan.
2. Disarankan kepada pimpinan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi kantor Kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, T. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta:BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
- Veitzhal Rivai. Prof, Dr, M.B.A (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- P. Siagian, Sondang. 2009. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Syahyuti. 2011. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. (Syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/Motivasi-Kerja.html?m=1).