

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN PESISIR SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISPLINES AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PUBLIC WORKS OFFICE OF SELATAN PESISIR REGENCY

Bima Pramana Wiguna; Salfadri; Delvianti

Bimabaim97@gmail.com; salfadrsyamsuddin@gmail.com; delviantiakmal@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Menguji dan menganalisis Indikator yang dominan dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan secara simultan. Populasi 160 orang dan sampel 60 orang. Metode analisis data adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian Motivasi kerja TCR tertinggi pada indikator *Need for achievement (Perlu prestasi)* dengan nilai sebesar 80,20%, disiplin kerja TCR tertinggi pada indikator *Ketaatan nilai –nilai atau norma*² dengan TCR sebesar 85,60%, variabel kepuasan kerja TCR tertinggi pada indikator *Gaji/ Upah* nilai TCR sebesar 85,40% dan variabel kinerja pegawai TCR tertinggi pada indikator *Efektivitas* nilai TCR sebesar 85,60%, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,925. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 92,50% sedangkan sisanya 7,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti rekan kerja, kompensasi dan lainnya

Kata Kunci: Motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the dominant indicators of work motivation, work discipline, job satisfaction and employee performance, the effect of work motivation on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance at the Department of Public Works Pesisir Selatan Regency simultaneously. The population is 160 people and the sample is 60 people. The data analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and determinant coefficients, while the hypothesis testing method is the t test and F test. The results of the research are the highest TCR work motivation on the Need for achievement indicator with a value of 80.20%, the highest TCR work discipline is at indicators of Obedience to values or norms with a TCR of 85.60%, the highest TCR job satisfaction variable on the Salary/Wage indicator TCR value of 85.40% and the highest TCR employee performance variable on the Effectiveness indicator TCR value of 85.60%, Motivation work has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance, work motivation, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Regency Public Works Department South Coast, the value of the coefficient of determination is shown n by the Adjusted R Square value of 0.925. This means that the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance at the Pesisir Selatan Regency Public Works Service is 92.50% while the remaining 7.50% is influenced by other variables outside this study such as co-workers, compensation and others.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction And Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penegakan disiplin kerja, motivasi kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan tercipta semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Dengan adanya semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, motivasi kerja adalah faktor penting dari kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ini telah dilakukan antara lain oleh Suwardi (2011:87) yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Menurut indah puji hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai Hasibuan (2015: 194).

Menciptakan kepuasan kerja pegawai tentu tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, yang dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai/individu di dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral hal itu dikemukakan oleh (Hasibuan, 2014:203) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui kebenaran atas kecurigaan permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan”**

Perumusan masalah

Rumusan masalah penting untuk menjadi penentu langkah selanjutnya dalam sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Indikator yang dominan dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014, hal.3) bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Irham Fahmi (2016,hal.176) bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat "*profit oriented dan non profit oriented*" yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Suyadi (2015:78), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan ada enam Menurut Nursasongko, 2012:22), yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

Motivasi Kerja

Motivasi seperti menurut Hasibuan (2013:141) adalah “Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi kerja indikator yaitu:

1. *Need for achievement* (Perlu prestasi) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, (Kebutuhan akan afiliasi), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power* (Perlu tenaga) kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:186) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang perilaku pekerja dalam organisasi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2014:284) menilai disiplin dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

1. Tanggung jawab terhadap tugas
Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.
2. Ketepatan dalam melaksanakan tugas
Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan, dan hasil kerja pegawai sesuai dengan instruksi pimpinan.
3. Ketaatan pada peraturan organisasi
Pegawai memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak menyeleweng atau menentang dari peraturan yang telah ditetapkan.
4. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan
Seorang pegawai harus bisa menghormati dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Kepuasan Kerja

Edison dkk (2016:155), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Melayu S.P. Hasibuan (2015:65) kepuasan kerja

adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan sebagainya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perilaku, namun kepuasan kerja merupakan variabel utama karena terdiri dari dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Indikator Kepuasan Kerja

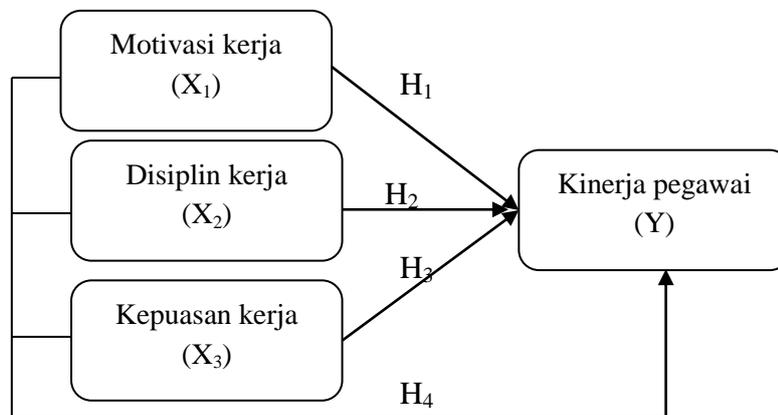
Indikator kepuasan kerja

1. Pekerjaan itu sendiri
Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
2. Gaji
kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
3. Kesempatan atau promosi
Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4. Supervisor
Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
5. Rekan kerja
Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H₁. Diduga bahwa secara parsial motivasi kerja Berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
- H₂. Diduga bahwa secara parsial disiplin kerja Berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
- H₃. Diduga bahwa secara parsial kepuasan kerja Berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
- H₄. Diduga bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja Berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan
2. Penelitian lapangan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data yang penulis gunakan adalah :

1. Angket (kuesione
2. Dokumentasi
3. Wawancara

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
adalah data yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.
2. Data Sekunder
Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari luar objek yang diteliti, akan tetapi memiliki hubungan dengan data yang telah dikumpulkan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif ataupun kualitatif yang didasarkan pada karakteristik tertentu mengenai objek secara lengkap dan jelas (Agussalim Manguluang, 2017;6). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 160 Pegawai

2. Sampel

Berdasarkan Kriteria tersebut maka jumlah sampel yang memenuhi syarat dalam penelitian ini Sebanyak 60 Responden Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0,05 maka instrumen dinyatakan valid. Selain itu juga dapat dilihat melalui cara mengkorelasi antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Bila korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka tiap butir instrumen tersebut merupakan *construct* yang kuat. Sebaliknya bila korelasi tiap butir instrumen besarnya di bawah 0,3, maka butir instrumen tersebut tidak valid (Imam Ghazali, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2014) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghazali, 2014: 160-165).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2014: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Glejser, yang mana jika variabel independen signifikan secara statistik ($< 0,05$) mempengaruhi variabel dependen maka hal tersebut terdeteksi terjadi heteroskedastisitas, jika tingkat signifikan secara statistik ($>0,05$) maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Metode Analisis Data

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu, (Agussalim M, 2015:82), bentuk persamaan sebagai berikut :
$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2014: 97).

Metode Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim M, 2015:98)

Uji F

Pengujian hipotesis secara serempak (simultan) antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Fisher (Uji-F), (Agussalim M, 2015:98)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17691998
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,049
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 23

Dari tabel didapatkan nilai residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 60 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan salah satu uji dari uji asumsi klasik yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model

regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas).

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 motivasi kerja	,458	2,186
disiplin kerja	,158	7,293
kepuasan kerja	,158	7,096

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v23

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Variabel X₁ tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 2,186 dan nilai Tolerance yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,458
 2. Variabel X₂ tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 7,293 dan nilai Tolerance yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,158
 3. Variabel X₂ tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 7,096 dan nilai Tolerance yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,158
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	,445	,658
1 motivasi kerja	-,720	,474
disiplin kerja	1,561	,124
kepuasan kerja	-1,235	,222

a. Dependent Variable: : ABS_RES2

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v23

Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

a. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan beberapa variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 4 Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-11,629	4,620
1 motivasi kerja	,440	,103
disiplin kerja	1,627	,217
kepuasan kerja	,259	,180

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23, Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = -11,629 + 0,440X_1 + 1,627X_2 + 0,259X_3 + e$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -11,629 artinya jika tidak ada motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja ($X_1, X_2, X_3=0$) maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar konstanta yaitu -11,629 satuan.
2. Koefisien motivasi kerja 0,440 koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,440 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien disiplin kerja 1,627 koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 1,627 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien kepuasan kerja 0,259 koefisien bernilai positif artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,259 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

b. Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,929	,925	2,23447

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23, Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.18 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,925. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 92,50% sedangkan sisanya 7,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti rekan kerja, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja)

secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja pegawai. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$)

Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11,629	4,620		-2,517	,015
1 motivasi kerja	,440	,103	,072	3,360	,009
disiplin kerja	1,627	,217	1,114	7,511	,000
kepuasan kerja	,259	,180	,212	1,436	,157

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23, Lampiran 12

Berdasar tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki t hitung (3,360) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,009 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
 2. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung (7,511) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
 3. Variabel kepuasan kerja memiliki t hitung (1,436) < t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,157 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ ditolak Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
2. Uji F

Uji Simultan (uji- F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6 Uji -F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3643,383	3	1214,461	243,240	,000 ^b
Residual	279,600	56	4,993		
Total	3922,983	59			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 243,240 > nilai F tabel sebesar 2,77 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H₄ diterima Sehingga

dapat dinyatakan bahwa bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja TCR tertinggi pada indikator *Need for achievement (Perlu prestasi)* dengan nilai sebesar 80,20%, disiplin kerja TCR tertinggi pada indikator **Ketaatan nilai –nilai atau norma²** dengan TCR sebesar 85,60%, variabel kepuasan kerja TCR tertinggi pada indikator **Gaji/ Upah** nilai TCR sebesar 85,40% dan variabel kinerja pegawai TCR tertinggi pada indikator **Efektivitas** nilai TCR sebesar 85,60%
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan
5. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan.

Saran- Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Tentunya dalam penelitian ini penulis merasa masih banyak kelemahan baik secara tersirat maupun tersurat, diantaranya kelemahan dalam menemukan teori-teori yang masih belum maksimal dikarenakan keterbatasan buku yang dipakai untuk dikaji.
2. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya.
3. Keberhasilan pegawai adalah salah satu unsur meningkatnya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Diharapkan dengan tercapainya disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan akan semakin baik. Dalam hal ini, sebaiknya kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Perlu juga diadakan pelatihan berupa pembentukan karakter pribadi yang bisa meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. Dan memastikan setiap karyawan diperlakukan hormat dan adil, serta merasa nyaman dan menikmati pekerjaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih memperluas objek penelitian tidak hanya pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja tetapi juga pada variabel-variabel lain sehingga diperoleh informasi yang lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan dan penelitian berikutnya dapat lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Alex S NitiseMITO, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A.A.P, 2013. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2015 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwardi. 2011. Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol. 11. No. 1. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.*
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo . 2015 . *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.