

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*



MASITAH PANE

1920030078

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **MASITAH PANE**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030078
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara



Pengesahan Tesis
Medan, Oktober 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendi Psh., M.Si, M.A., M.Psi, M.H

Zulasfan Tupti, S.E., M.Si

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI, MAP

Ketua Program

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA

PENGESAHAN

JUDUL TESIS

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pengawai Dinas pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara



MASITAH PANE

1920030078

Program Studi : Magister Manajemen/ MSDM

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 14 Oktober 2021

Komisi Penguji

1. Dr.SYAIFUL BAHRI .M.AP

Ketua

2. Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA

Sekretaris

3. Dr.LEYLIA KHAIRANI, M.SI

Anggota

1. _____

2. _____

3. _____

[Handwritten signatures and initials over the signature lines]

PERNYATAAN

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

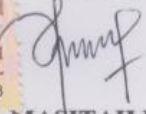
Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan /atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan peneliti saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata di temukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Oktober 2021



Peneliti


MASITAH PANE
NPM. 1920030078

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

**MASITAH PANE
1920030078**

Adapun latar belakang penelitian ini adalah penurunan kinerja di lingkungan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang mana hal tersebut diduga disebabkan oleh faktor motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 43 pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* atau sampling jenuh sebanyak 43 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik daftar pertanyaan melalui menyebarkan angket/ *quesioner*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

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

ABSTRACT

The Influence of Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Performance in Educational Service Employees of North Labuhanbatu Regency

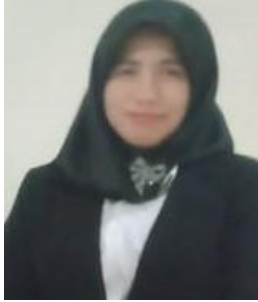
MASITAH PANE

1920030078

The background of this research is the decline in performance in the education office of North Labuhanbatu Regency, which is thought to be caused by motivation, job satisfaction and work discipline factors. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of the employees of the Education Office of North Labuhanbatu Regency. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study was the Education Office of North Labuhanbatu Regency as many as 43 employees. While the sample in this study using probability sampling or sampling saturated as many as 43 employees. The data collection technique in this study used a questionnaire technique by distributing questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The results of this study prove that the direct influence of motivation, job satisfaction and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Education Office of North Labuhanbatu Regency.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, and Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



MASITAH PANE, Dilahirkan di Kabupaten Labuhanbatu Utara .Tepatnya di kelurahan Aek kanopan Kec.Kualu Hulu pada tanggal 22 oktober 1979.Anak Kedua dari enam bersaudara dari pasangan Abdur Rahman Pane dan Nurhayanah Tanjung.Peneliti menyelesaikan Pendidikan di SD Swasta Al-washliyah Aek Kanopan kecamatan Kualuh Hulu pada tahun1992.Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan Pendidikan di Pondok Pesantren SMP Alkausar Alakbar jalan Pelajar Timur Medan dan tamat pada tahun 1995. Kemudian melanjutkan SMU UISU Medan pada tahun 1998.Dan melanjutkan ke Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Program Starata Satu Jurusan Ekonomi Akuntansi dan lulus tahun 2003.Sebelum menjadi Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara 2016.Penulis sempat bekerja sebagai staf Tata Usaha dan Guru Honorer di SMPN 4 Kualuh Hulu dan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Dan ditempatkan di SMPN 3 Kualu Selatan.

Pada tahun 2019 Peneliti melanjutkan Pendidikan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaradengan Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi di Manajemen Sumber Daya Manusia.Tesis yang disusun sebagai syarat menempuh di program pascasarjana adalah “ Pengaruh Motivasi,Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Tesis yang disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana S2 Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara”**.

Tesis ini masih jauh dari sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tesis ini dikemudian hari.

Dalam menyelesaikan Tesis ini peneliti banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun material.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

1. Ayahanda (A. Rahman Pane), Ibunda tercinta (Nurhayanah Tanjung), Suami (Zuldesril), dan anak-anak (Zahra Kayla Mazril dan Raisha Luthfiah Mazril) yang telah banyak memberikan bantuan moral dan materil, dorongan semangat sehingga terselesaikannya tesis ini.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, MAP sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si sebagai Sekertaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc Prof Dr. Sjahril Efendi Psb M.Si, M.A, M.Psi sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak membimbing dan memberikan arahan demi kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyusun tesis ini dengan sabar sehingga terwujudnya penelitian tesis.
8. Ibu Dr. Leilia Khairani sebagai dosen pembahas yang telah memberikan arahan dan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
9. Seluruh keluarga tercinta yang telah banyak memberi semangat kepada peneliti baik moril maupun materil selama peneliti mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya tesis ini.
10. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada peneliti
11. Seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang telah meluangkan waktu.

Akhir kata peneliti berharap Tesis ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Oktober 2021
Hormat Saya,

MASITAH PANE

1920030078

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1.3.1. Batasan Masalah	7
1.3.2. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Tujuan Penelitian	8
1.4.2. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN TEORI.....	10
2.1. Landasan teori.....	10
2.1.1. Kinerja	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	11
2.1.1.3. Pengukuran Kinerja	14
2.1.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.1.5. Indikator Kinerja.....	15
2.1.2. Motivasi	17
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	17
2.1.2.2. Teori Motivasi.....	18
2.1.2.3. Tujuan Motivasi	20
2.1.2.4. Fungsi Motivasi.....	22
2.1.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	22
2.1.2.3. Indikator Motivasi.....	23
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	24

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.2. Manfaat Kepuasan Kerja.....	25
2.1.3.3. Faktor - Faktor Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3.4. Teori -Teori Kepuasan Kerja	29
2.1.3.5. Indikator Kepuasan Kerja.....	33
2.1.2. Disiplin Kerja.....	35
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	35
2.1.2.2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	37
2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja	40
2.2. Kerangka Konseptual.....	41
2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	41
2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	42
2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	43
2.2.4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	44
2.3. Hipotesis	45
BAB 3 METODE PENELITIAN	47
3.1. Pendekatan Penelitian.....	47
3.2. Definisi Operasional	47
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.3.1. Tempat Penelitian	49
3.3.2. Waktu Penelitian.....	49
3.4. Populasi dan Sampel.....	49
3.4.1. Populasi	49
3.4.2. Sampel	50
3.5. Teknik Pengumpulan Data	50
3.6. Teknik Analisis Data	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Deskripsi Data.....	49
4.1.2. Karakteristik Responden	50
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.2 Analisis Data	69

4.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.1.1. Uji Normalitas.....	69
4.2.3. Uji Multikolinearitas	71
4.2.4. Uji Heterokedastisitas	72
4.3. Regresi Linier Berganda.....	73
4.4. Uji Hipotesis	75
4.4.1. Uji Parsial Uji t	75
4.4.2. Uji Simultan Uji F.....	78
4.5. Koefisien Determinasi	80
4.6. Pembahasan	81
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Oeprasional dan Indikator Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	49
Tabel 3.3 Skala Likert	51
Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	52
Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	52
Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	53
Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)	53
Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Variabel X1,X2,X3 dan Y	55
Tabel 4.1. Skala Likert	49
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.3. Usia Responden	51
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.5. Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4.6. Skor Angket Variabel Kinerja (Y).....	53
Tabel 4.7. Skor Angket Variabel Motivasi (X1).....	54
Tabel 4.8. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X2)	55
Tabel 4.9. Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X3)	57
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.11. Uji Koefisien Regresi	63
Tabel 4.12.Uji Parsial (Uji t)	64
Tabel 4.13. Uji Simultan (Uji F).....	68
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja	42
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja	43
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja	44
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian	45
Gambar 4.1. Histogram	70
Gambar 4.2. Normalitas	71
Gambar 4.3. Uji Heterokedastisitas	73
Gambar 4.4. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)	76
Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X2)	77
Gambar 4.6. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X3)	78
Gambar 4.7. Uji Simultan Uji F	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan instansi atau organisasi. Tanpa sumber daya manusia, kegiatan dalam instansi tidak akan berjalan dengan baik. Pegawai adalah asset utama instansi yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan dari suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi atau instansi.

Unsur-unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas dunia usaha mempunyai peranan yang sangat penting karena kedudukan merupakan faktor utama dalam aktivitas sebuah organisasi. Tercapainya tujuan organisasi akan sangat berpengaruh pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dibidang pekerjaan pada posisinya sekarang, hubungan antar pegawai, maupun atasan. Oleh sebab itu, hal yang wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang lebih dari atasan maupun pimpinan organisasi. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penempatan, pemeliharaan, pengembangan dan penarikan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan instansi organisasi bisa tercapai secara optimal. (Raesa Annisa, 2014:2)

Penelitian yang saya lakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten

Labuhanbatu Utara. Dinas Pendidikan atau disingkat (dispendik) merupakan salah satu unit kerja, organisasi, instansi yang dibentuk oleh pemerintah/pemerintah daerah dan unsur pelaksana pemerintahan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah sekaligus dipercaya untuk menyelenggarakan semua urusan di bidang pendidikan daerah.

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara sebagai satuan kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Labuhanbatu utara mempunyai tugas penting yaitu menaungi sekolah-sekolah yang berada di Kabupaten Labuhanbatu utara. Dinas Pendidikan diharuskan berperan secara maksimal dalam memberikan pelayanan informasi program pendidikan. Salah satu faktor yang menjadi penilaian adalah dengan mengukur kinerja pegawainya.

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di bidang pendidikan. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Pendidikan mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pendidikan, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas di bidang pendidikan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara juga merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat Kabupaten untuk mencapai tujuan melalui kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan

organisasi melalui sumber daya manusia perlu memahami motivasi mereka dalam bekerja, terutama untuk para pegawai dengan penekanan pada motivasi kerja. Motivasi yang timbul dari diri pegawai sendiri untuk bekerja berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan-dorongan ini menimbulkan upaya pencarian guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan. Menurut Fattah, N (1996:19) menjelaskan bahwa, “pada hakekatnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi tertentu.” Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi sebagai mengarahkan perilaku. Proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14 dalam Kaswan 2012). Untuk Mengetahui sejauh mana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara maka diperlukan beberapa faktor, peneliti menggunakan faktor dari motivasi, kepuasan kerja serta disiplin kerja. Berdasarkan hasil riset yang diteliti mengenai kinerja, Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki kendala yaitu menurunnya kinerja ditandai dengan terdapat pegawai yang telat memberikan hasil laporan yang telah ditetapkan dinas pimpinan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, motivasi sangat berperan penting dalam sebuah organisasi karena motivasi akan berdampak pada sikap dan cara kerja para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga terkait, selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian, Sondang P. (2014:138),

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat kendala pada motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana kurangnya motivasi atau kurangnya dukungan semangat moril dari pimpinan. maka dengan adanya motivasi baik penghargaan, dorongan semangat, insentif maupun bonus dapat menjadi pemicu semangat bekerja bagi pegawai.

“Robin dan Judge yang dikutip Puspitawati (2018), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon seseorang terhadap suatu pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya,

dan dipikirkannya. Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu terdapat kepuasan kerja yang menurun, dimana pegawai bekerja saat pandemi tidak menerima hasil (insentif/ bonus) sesuai dengan yang diharapkannya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014). Permasalahan disiplin kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard dan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara memiliki kendala pada kinerja pegawai yang tidak optimal dimana dimasa pandemi segala aktivitas dibatasi sehingga mengakibatkan disiplin kerja yang menurun, selain itu permasalahan pada motivasi, dimana kurangnya pemberian motivasi dan semangat moril dari pimpinan kepada pegawai dalam menjalankan tugas.

Selain itu kepuasan kerja yang menurun diakibatkan karena segala aktivitas bekerja dibatasi akibat pandemi selama 1 tahun dan digantikan dengan *work at home*, hal ini berpengaruh pada disiplin kerja yang kurang disiplin, dimana jadwal bekerja daring yang kadang berubah ubah dan tidak sesuai jadwal disaat pandemi belum melanda, serta para pegawai harus memahami sistem bekerja daring.

Berdasarkan uraian diatas peneliti membahas masalah pengaruh disiplin kerja, kualitas kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja dan menuangkannya dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai kurang optimal ditandai dengan, terdapat beberapa pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dari jadwal yang telah ditentukan/ deadline.
2. Kurangnya motivasi dalam memberi dukungan semangat serta arahan dari pihak yang berwenang
3. Fasilitas sarana dan prasarana yang kurang dan pembatasan bekerja semasa pandemi sehingga kepuasan kerja menurun.
4. Terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin, telat dalam melaporkan hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah, Jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah – masalah yang telah diidentifikasi

mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi. Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar fokus pada permasalahan, maka peneliti hanya membatasi pada masalah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara?.
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari tujuan penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- 2) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara khususnya, untuk mengetahui sejauh mana motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai yang diharapkan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14 dalam Kaswan 2012).

Menurut Simamora (2004:338), kinerja adalah hasil kerja pegawai terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2010:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu pegawai dalam sebuah instansi dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam instansi tersebut.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:233) tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

Menurut Kasmir (2015:196) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen instansi akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di pegawai itu sendiri.

2. Keputusan penempatan.

Bagi pegawai yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan instansi selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan instansi.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja pegawai agar lebih baik lagi.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. *Inventori* kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh pegawai untuk beberapa periode, maka instansi memiliki simpanan data pegawai. Data – data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh pegawai. Artinya instansi memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan pegawainya.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

9. Budaya kerja.

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak akan bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja pegawai yang menurun.

2.1.1.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja haruslah dilakukan guna mendapatkan dan mengetahui apakah kinerja pegawai yang ada di dalam instansi telah baik atau tidak. Armstrong (2004:87) memberikan petunjuk penetapan ukuran kinerja, yang antara lain: Ukuran harus terkait dengan hasil, bukannya usaha untuk mencapainya.

- 1). Hasil harus berada dibawah kendali pekerja.
- 2). Data harus tersedia untuk pengukuran.
- 3). Ukuran yang sudah ada, dipergunakan atau diadaptasikan dimanapun apabila dimungkinkan

Pengukuran kinerja harus mempunyai standart yang baik karena pengukuran kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian tujuan dan sasaran sebagai acuan pengambilan keputusan.

Menurut Dharma (2003:355) ada tiga standar pengukuran kinerja yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh pegawai.
- b. Kualitas, yaitu berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh pegawai.
- c. Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2.1.1.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah :

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut,
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan,
- 3) Dukungan organisasi.

Dan menurut Mathis and Jackson (2002:81) ada rumus yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi faktor lain yaitu P (kinerja/*performance*) = A (kemampuan/*ability*) x E (Usaha/*effort*) x S (dukungan/*support*).

Hadari Nawawi (2006;64-65) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari,

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- 2) Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan.
- 3) Kepribadian, merupakan kondisi di dalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja dan disiplin kerja.

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Bernardin dan Russel, dalam Kaswan (2012) merumuskan indikator indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas, seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya, seberapa jauh sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
- 5) Kebutuhan untuk supervisi, seberapa jauh seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- 6) Dampak interpersonal. seberapa jauh pegawai meningkatkan harga diri itikad baik dan kerjasama santar sesama pegawai dan bawahan.

Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja pegawai, hasil kerja yang telah dilakukan pegawai.
- 2) Standar professional, apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
- 3) Kuantitas kerja pegawai, seberapa banyak jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai.
- 4) Kreativitas pegawai, seberapa kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Berelson dan Steiner dalam (Burhanuddin Yusuf,2015:264 motivasi adalah suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Siagian (2008:67),menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:40), timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

Mangkunegara (2009:124), menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa instansi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja

yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi instansi jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para pegawainya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

2.1.2.2. Teori Motivasi

- 1) Teori Motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:
 - a). Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - b). Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c). Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d). Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a) Need for achievement

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.

b) Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

3) Clyton P.Alderfer dengan Teori ERG

Clyton P.Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja

a) Existence

Existence, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di instansi.

Existence ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur dan rasa aman).

b) Relatedness

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaan selalu berhubungan dengan orang.

c) Growth

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005) sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai instansi
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai

- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman (2012 :292) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan instansi
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Mempertinggi moral kerja pegawai
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 8) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada instansi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap instansi tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan instansi telah tercapai maka kinerja instansi tersebut baik.

2.1.2.4. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut Nawawi (2005:359) ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

2.1.2.5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Ibid dalam Faustino Cardoso Gomes (2003:181-182) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor :

- 1) Faktor-faktor yang termasuk faktor individual antara lain :
 - a) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
 - b) Tujuan-tujuan (*goals*)
 - c) Sikap (*attitudes*)
 - d) Kemampuan-kemampuan (*abilities*)
- 2) Faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi :
 - a) Gaji (*pay*)
 - b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
 - c) Sesama pekerja (*co-workers*)
 - d) Pengawasan (*supervision*)
 - e) Pujian (*praise*)

Herzberg dalam Hadari Nawawi (2005:354), Motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Faktor Internal antara lain :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan / penghargaan
- 3) Tanggung jawab dan
- 4) Perkembangan dalam bekerja

Sedangkan untuk Faktor Eksternal antara lain :

- 1) Gaji / upah
- 2) Hubungan antar pekerja
- 3) Kondisi kerja dan
- 4) Kebijaksanaan instansi

2.1.2.6. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai Menurut Malayu (2015:123), yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh instansi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Herzberg dalam Robbins (2006:213), indikator-indikator motivasi meliputi motivasi intrinsik terdiri dari :

- 1) Kemajuan,
- 2) Pengakuan, dan
- 3) Tanggung jawab,

sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari :

- 1) Pengawasan,
- 2) Gaji,
- 3) Kebijakan instansi dan
- 4) Kondisi pekerjaan

2.1.3. Kepuasan

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya.

“Siagian (2013, hal.295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya”.

Pendapat Handoko dalam Edy Sutrisno (2014, hal.75)”mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka.Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

“Wilson Bangun (2012, hal.327) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan”.

“Robin dan Judge yang dikutip Puspitawati (2013), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon seseorang terhadap suatu pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dngan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya.

2.1.3.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008, hal. 113) ada tujuan kepuasan kerja, yaitu :

1. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi instansinya tempat bekerja , selain itu pegawai juga akan berbuat lebih

dalam terhadap pekerjaannya.

3. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsive, pegawai yang puas tidak mudah berpindah kerja, kemungkinan besar akan menemui wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari pegawai.
4. Kehadiran pegawai, alasan ini dapat diterima masuk akal ketika pegawai puas maka cenderung bersemangat atas pekerjaannya.
5. Pegawai yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi instansi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

2.1.3.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 77) “faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju
2. Kemaun kerja
3. Gaji
4. Instansi dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor instinsik dan pekerjaannya
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Kemauan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Instansi dan manajemen

Instansi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaannya

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parker.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Robins (2003) dalam Suparyadi (2015, hal. 438) “faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan”.

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi diatas adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Yaitu pekerjaan yang dirasakan sangatlah sulit untuk dikerjakannya, maka akan dapat membuat pegawai frustrasi, kecewa, atau tidak puas.

2. Ganjaran yang pantas

Yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam menyerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Yaitu memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Yaitu seseorang melakukan pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang, bonus, pangkat, jabatan, atau ingin berinteraksi sosial, ingin diterima oleh dan menerima orang lain, ingin membagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat dan saran.

5. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Yaitu kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang pegawai dengan pekerjaannya atau menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

2.1.3.4. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut Yuki dalam Badriyah (2015,hal.237) diantaranya adalah :

1. Teori Perbandingan Internasional
2. Teori Keadilan

3. Teori Dua Faktor”.

Adapun penjelasan dari teori-teori kepuasan kerja di atas adalah sebagai berikut:

1. Teori Perbandingan Internasional

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesengajaan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesengajaan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesengajaan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar.

2. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini perasaan keadilan atau ketidakadilan terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

3. Teori Dua Faktor

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tidak puas dan puas (faktor

kebersihan). Motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor itu disebut sebagai pemuas. Puas (faktor kebersihan) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi pegawai, dan sebaliknya ketidakteradannya dapat ketidakterpuasan bagi pegawai.

Sedangkan Menurut Sunyoto (2012, hal. 26) teori kepuasan kerja ada 3 yaitu:

1. Teori Ketidakteresuaian

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila keterpuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidakteresuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan

Teori ini menjelaskan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakteradilan.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka akan semakin puas pegawai tersebut, begitu sebaliknya.

5. Teori Pandangan Kelompok

Kepuasan pegawai itu tidak tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur untuk menilai diri maupun lingkungannya.

6. Teori Pengharapan

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang tersebut memungkinkan adanya aksi tertentu yang menuntunnya. Harapan merupakan motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya. Aksi dapat dilakukan oleh pegawai dengan cara berusaha lebih keras seperti mengikuti kursus-kursus pelatihan. Hasil yang akan dicapai dengan usaha lebih keras tersebut adalah promosi jabatan dan gaji

yang lebih tinggi, sehingga pegawai tersebut memiliki dorongan untuk mencapai kepuasan.

2.1.3.5. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

“Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2015,hal.181-182):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji atau upah yang pantas
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan kerja yang mendukung”.

Adapun penjelasan dari indikator-indikator kepuasan kerja di atas adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pegawai lebih cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi yang mendukung

Pegawai akan peduli dengan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman,

tidak berbahaya dan merepotkan. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dalam fasilitas yang bersih dan relative modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan secara adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan, standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja

yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

“Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Rivai (2009, hal. 860) yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaannya
2. Supervis
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi Kerja

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi dan pegawainya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.(Sutrisno, 2014).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut

oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (M. Hasibuan, 2014)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014).

Disiplin dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap

kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2012) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan.

Menurut (M.Hasibuan, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

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

2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

- 5) Lingkungan Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Lingkungan Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Lingkungan Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan

pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.
- 8) Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, Menurut (Agustini, 2013), diantaranya:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna

mendapatkan hasil yang baik.

- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2012) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu

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

- 2) Taat terhadap peraturan instansi

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

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

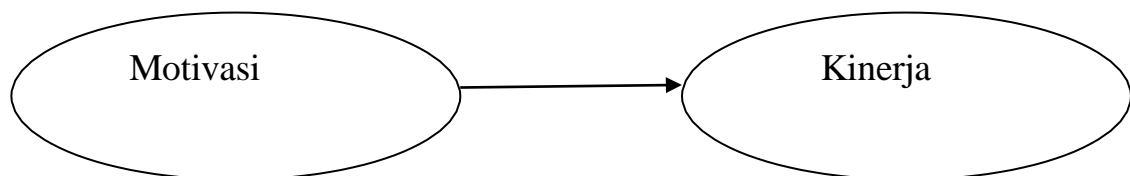
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya

sebagaimana yang ditemukan oleh Pilatus Deikme (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga dikemukakan oleh Kasmir (2015 :189) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkat kinerja pegawai diperlukan motivasi, agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sesuai yang diharapkan instansi.



Gambar 2.1
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

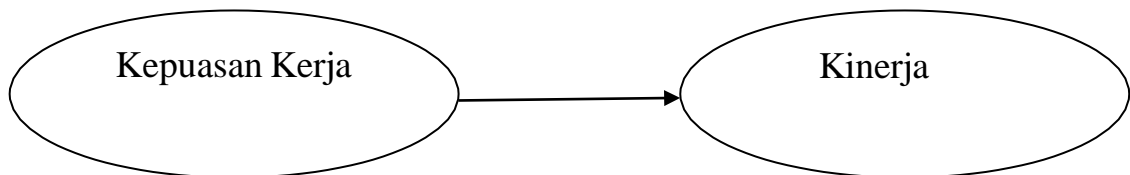
2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

“Robin dan Judge yang dikutip Puspitawati (2013), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon seseorang terhadap suatu pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya

Siagian (2013, hal.295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri,2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

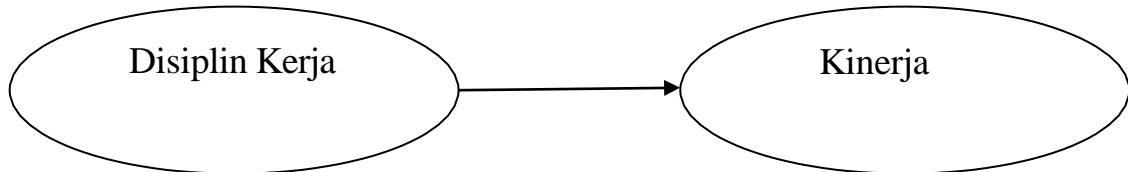
2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dengan adanya disiplin maka kinerja pegawai akan meningkat. Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Disiplin kerja pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi

yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai yang akan berpengaruh positif terhadap pegawai di instansi secara keseluruhan. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar kinerja pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



Gambar 2.3
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

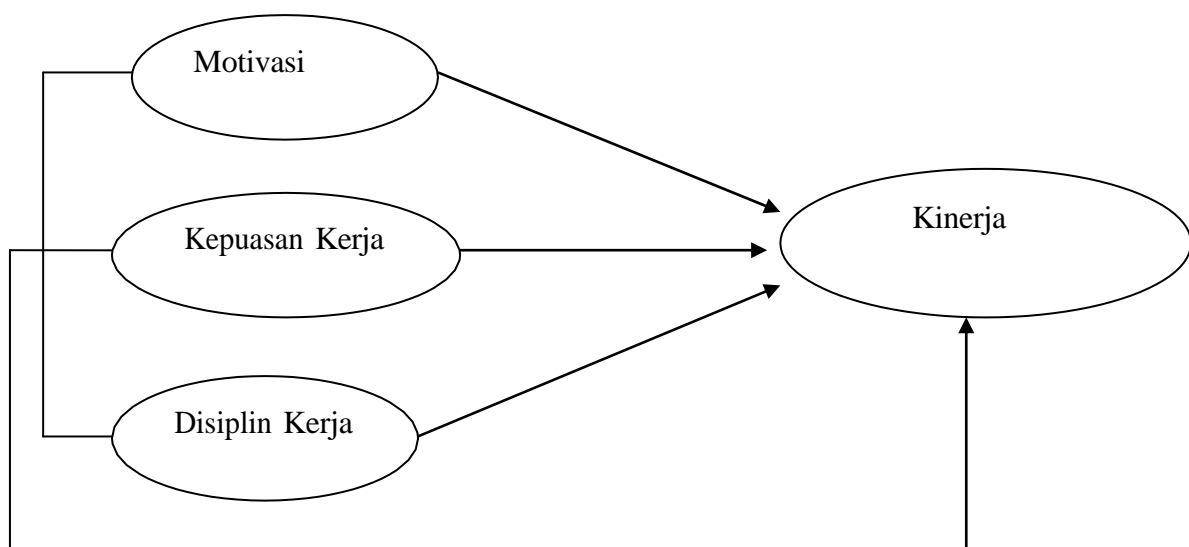
2.2.4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Siagian (2016) motivasi yang dimediasi kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018) bahwa terdapat Pengaruh

Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Labundo, (2013), menyatakan bahwa, semakin tinggi motivasi yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja maupun kepuasan kerja serta tingkat disiplin yang baik pula yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang akan dicapai oleh pegawai tersebut.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian
Sumber : Diolah oleh Peneliti

2.3. Hipotesis

Menurut Arfan Ikhsan, dkk (2014:73) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara
4. Ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja (Y) Dari pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu pegawai dalam sebuah instansi dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam instansi tersebut. Robbins (2015, hal.181-182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Komitmen Kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Efektivitas biaya 6. Kebutuhan untuk supervise 7. Dampak interpersonal (Benardi dan rusel, 2012)

Motivasi (X1)	<p>Motivasi (X1) Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para pegawainya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan. (Agustini, 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri <p>(Malayu, 2015)</p>
Kepuasan Kerja (X2)	<p>Kepuasan Kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon seseorang terhadap suatu pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dngan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya.</p> <p>Marcana (2017, hal 21)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menantang 2. Kondisi kerja 3. Gaji/ upah 4. Kesesuaian kepribadian 5. Rekan kerja <p>(Robbins, 2015)</p>
Disiplin Kerja (X3)	<p>Disiplin Kerja (X3) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab <p>(Agustini, 2013)</p>

	manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinan, jika para bawahannya berdisiplin baik. Handoko (2014, hal 21)	
--	--	--

3.3. Tempat Dan Waktu penelitian

3.3.1. Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan Oktober 2021. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Jun 2021				Jul 2021				Agt 2021				Sept 2021				Okt 2021				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4									
1	Pra Riset																					
2	Pengajuan Judul	■																				
3	Penulisan Proposal		■	■																		
4	Bimbingan Proposal				■	■																
5	Seminar Proposal						■	■														
6	Pengumpulan Data								■	■												
7	Penulisan Tesis									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Tesis																				■	
9	Sidang Meja Hijau																				■	

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara yaitu 43 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan jenis *Nonprobability sampling*. Dengan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Daftar Pertanyaan (*quesioner*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

Tabel 3.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2016:142) menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip – prinsip penelitian angket seperti isidan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket.

a) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono ,2016 : 183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0,05)
 - Terima H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05)
- (Juliandi,dkk 2015, hal.79)

Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	Sig	r tabel	Status
1	0,614	0,000	0,294	Valid
2	0,370	0,015	0,294	Valid
3	0,743	0,000	0,294	Valid
4	0,618	0,000	0,294	Valid
5	0,629	0,000	0,294	Valid
6	0,229	0,040	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel 3.4. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$.

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Koefisien Korelasi	Sig	r tabel	Status
1	0,460	0,002	0,294	Valid
2	0,452	0,002	0,294	Valid
3	0,546	0,000	0,294	Valid
4	0,646	0,000	0,294	Valid
5	0,700	0,000	0,294	Valid
6	0,412	0,006	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel 3.5. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelari antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Koefisien Korelasi	Sig	r tabel	Status
1	0,386	0,011	0,294	Valid
2	0,197	0,005	0,294	Valid
3	0,441	0,003	0,294	Valid
4	0,505	0,001	0,294	Valid
5	0,575	0,000	0,294	Valid
6	0,386	0,011	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel 3.6. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelari antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Koefisien Korelasi	Sig	r tabel	Status
1	0,585	0,000	0,294	Valid
2	0,371	0,014	0,294	Valid
3	0,668	0,000	0,294	Valid
4	0,597	0,000	0,294	Valid
5	0,603	0,000	0,294	Valid
6	0,171	0,003	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel 3.7. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

b). Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015 : 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila hasil alpha \geq 0,6 dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = Jumlah varians butir
- σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015:80).

Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,701	Reliabel
Motivasi (X1)	0,706	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,680	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 3.8. diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

(Sugiyono, 2016 : 192)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

B1-b2 = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain :

3.6.1.1. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.6.1.2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2. Pengujian Hipotesis

3.6.2.1. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016 : 184)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Kriteria dalam penelitian ini:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap terikat (Y)

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini:

- Jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 , maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
- Jika nilai t dengan probability korelasi sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

(Juliandi,Irfan dan Manurung, 2015 :159)

3.6.2.2. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifinance leveltaraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2016 : 192)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria dalam penelitian ini adalah :

- Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

(Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015 : 159)

3.6.3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Arfan,dkk, 2014:199)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$(R_{yx1x2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel X₁ (Motivasi), 6 pertanyaan untuk variabel X₂ (Kepuasan), 6 pertanyaan untuk variabel X₃ (Disiplin Kerja), dan 6 Pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja), dimana yang menjadi variabel X₁ adalah Motivasi, variabel X₂ adalah Kepuasan, variabel X₃ adalah Disiplin Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai sample yang berjumlah 43 Pegawai dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
-Kurang Setuju	3
-Tidak Setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas X₁ , X₂ dan X₃ (Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja) maupun variabel Y terikat (Kinerja).

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 43 Pegawai, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki Pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data Pegawai sebagai berikut:

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Dari jumlah 43 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 15 Pegawai laki-laki dan 28 Pegawai perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	34,9	34,9	34,9
	Perempuan	28	65,1	65,1	65,1
	Total	43	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 15 orang (34,9%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 28 orang (65,1%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah perempuan dengan jumlah 28 Pegawai dari total 43 Pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

4.1.2.2. Usia

Tabel 4.3
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-27 tahun	13	30,2	30,2	30,2
	28-30 tahun	10	23,2	23,2	23,2
	31-35 tahun	11	25,6	25,6	25,6
	>35 tahun	9	21	21	21
	Total	43	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 24-27 tahun adalah 13 pegawai atau (30,2%), usia 28-30 tahun adalah 10 pegawai atau (23,2%), usia 31-35 tahun adalah 11 pegawai atau (25,6%), dan usia >35 tahun adalah 9 pegawai atau (21%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah 24-27 dengan jumlah 13 pegawai dari total 43 pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.1.2.3. Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	13	30,2	30,2	30,2
	6-9 tahun	13	30,2	30,2	30,2
	>10 tahun	17	39,6	39,6	39,6
	Total	43	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 2-5 tahun adalah 13 Pegawai atau (30,2%), masa kerja 6-9 tahun adalah 13 Pegawai atau (30,2%), dan masa kerja >10 tahun adalah 17 Pegawai atau (39,6%)

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah >10 tahun dengan jumlah 17 Pegawai dari total 43 Pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

4.1.2.4. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5
Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	18,6	18,6	18,6
	D4	8	18,6	18,6	18,6
	S1	27	62,8	62,8	62,8
	Total	43	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan responden yang berasal dari lulusan D3 adalah 8 Pegawai atau (18,6%), responden yang berasal dari lulusan D4 adalah 8 Pegawai atau (18,6%) sedangkan yang berasal dari lulusan S1 adalah 27 Pegawai atau (62,8%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah berasal dari lulusan S1 dengan jumlah 27 Pegawai dari total 43 Pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Y (Kinerja)

Untuk lebih membantu berikut ini peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

Table 4.6
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	58.1	18	41.9	0	0	0	0	0	0	43	100.0
2	25	58.1	17	39.5	1	2.33	0	0	0	0	43	100.0
3	33	76.7	10	23.3	0	0	0	0	0	0	43	100.0
4	23	53.5	14	32.6	6	14	0	0	0	0	43	100.0
5	26	60.5	17	39.5	0	0	0	0	0	0	43	100.0
6	32	74.4	11	25.6	0	0	0	0	0	0	43	100.0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pegawai selalu memenuhi kuantitas yang dihasilkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1%.
2. Jawaban responden tentang Pegawai dapat bekerja sesuai dengan deadline, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1%.
3. Jawaban responden tentang Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 76,7%.
4. Jawaban responden tentang Bagi pegawai, penyelesaian kerja tepat waktu itu sangat penting dan harus dicapai, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 53,5%.
5. Jawaban responden tentang Pegawai selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 60,5%.

6. Jawaban responden tentang Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 74,4%.

4.1.3.2. Variabel X1 (Motivasi)

Table 4.7
Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	55.8	19	44.2	0	0	0	0	0	0	43	100.0
2	25	58.1	14	32.6	4	9.3	0	0	0	0	43	100.0
3	34	79.1	9	20.9	0	0	0	0	0	0	43	100.0
4	21	48.8	13	30.2	9	20.9	0	0	0	0	43	100.0
5	22	55.0	16	40.0	2	5	0	0	0	0	40	100.0
6	32	74.4	11	25.6	0	0	0	0	0	0	43	100.0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pegawai sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 55,8%.
2. Jawaban responden tentang Pegawai senang bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1%.
3. Jawaban responden tentang Rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat pegawai bekerja lebih nyaman dan semangat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 79,1%.
4. Jawaban responden tentang Pimpinan/atasan selalu memperlakukan pegawai dengan baik dan sopan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 48,8%.

5. Jawaban responden tentang Pegawai menerima dukungan penuh oleh pimpinan untuk mengembangkan diri, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 55,0%.
6. Jawaban responden tentang Pegawai menerima fasilitas untuk mengembangkan diri, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 74,4%.

4.1.3.3. Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Table 4.8
Skor Angket untuk Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	55.8	17	39.5	2	4.65	0	0	0	0	43	100.0
2	28	65.1	15	34.9	0	0	0	0	0	0	43	100.0
3	30	69.8	8	18.6	5	11.6	0	0	0	0	43	100.0
4	22	51.2	12	27.9	9	20.9	0	0	0	0	43	100.0
5	23	53.5	18	41.9	2	4.65	0	0	0	0	43	100.0
6	32	74.4	11	25.6	0	0	0	0	0	0	43	100.0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pegawai merasa sudah mendapatkan gaji sesuai dengan standar yang berlaku, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 55,8%.
2. Jawaban responden tentang Pegawai merasa gaji yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup keluarga, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 65,1%.
3. Jawaban responden tentang Pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada

pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 69,8%.

4. Jawaban responden tentang Pegawai menerima gaji sesuai dengan harapan pegawai dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 51,2%.
5. Jawaban responden tentang Pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,5%.
6. Jawaban responden tentang Pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja tinggi, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 74,4%.

4.1.3.4. Variabel X3 (Disiplin Kerja)

Table 4.9
Skor Angket untuk Variabel X3 (Disiplin Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	51.2	17	39.5	4	9.3	0	0	0	0	43	100.0
2	28	65.1	15	34.9	0	0	0	0	0	0	43	100.0
3	34	79.1	9	20.9	0	0	0	0	0	0	43	100.0
4	19	44.2	16	37.2	8	18.6	0	0	0	0	43	100.0
5	23	53.5	20	46.5	0	0	0	0	0	0	43	100.0
6	31	72.1	12	27.9	0	0	0	0	0	0	43	100.0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pegawai hadir tepat waktu pada jam kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 51,2%.

2. Jawaban responden tentang Pegawai meminta izin apabila tidak masuk, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 65,1%.
3. Jawaban responden tentang Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 79,1%.
4. Jawaban responden tentang Pegawai selalu menaati peraturan yang diterapkan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 44,2%.
5. Jawaban responden tentang Pegawai bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,5%.
6. Jawaban responden tentang Pegawai selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan teliti, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 72,1%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

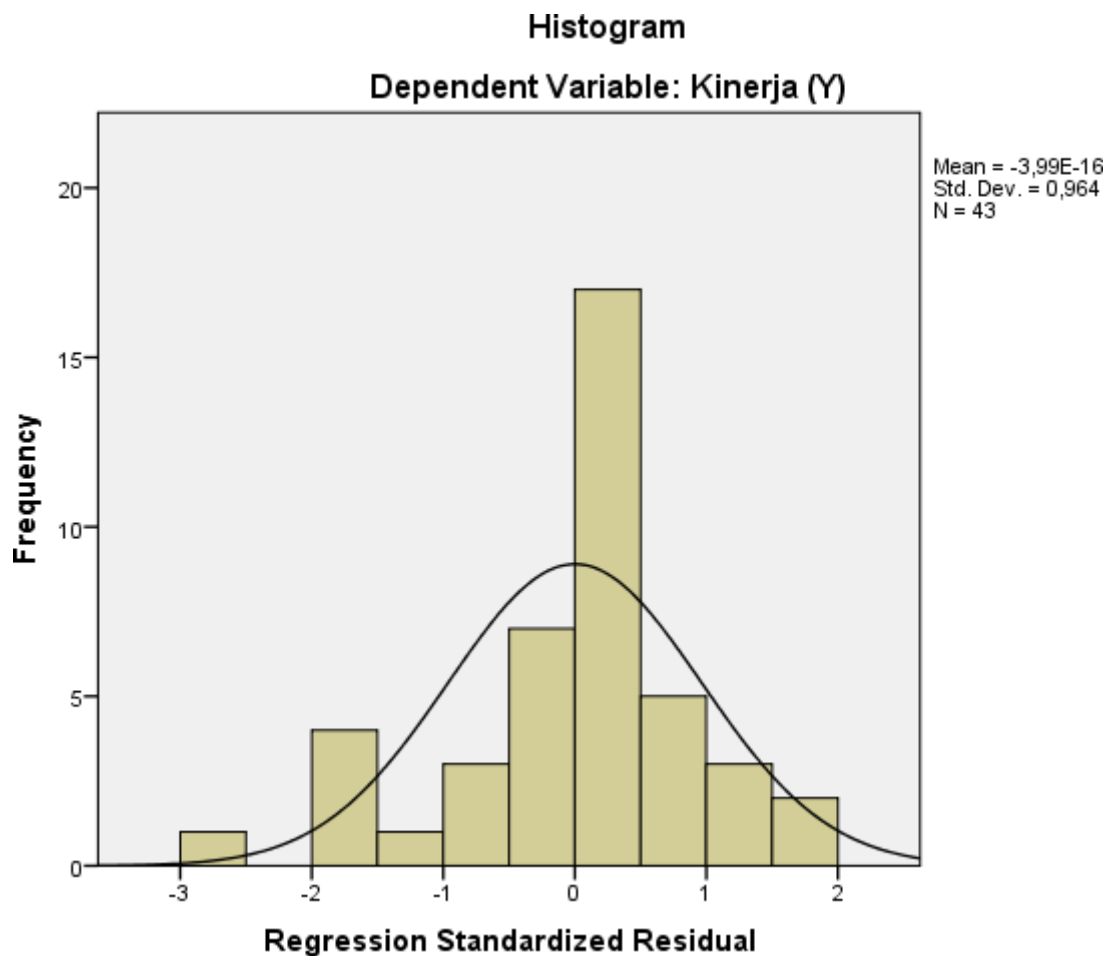
4.2.2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

4.2.2.1. Histogram

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram

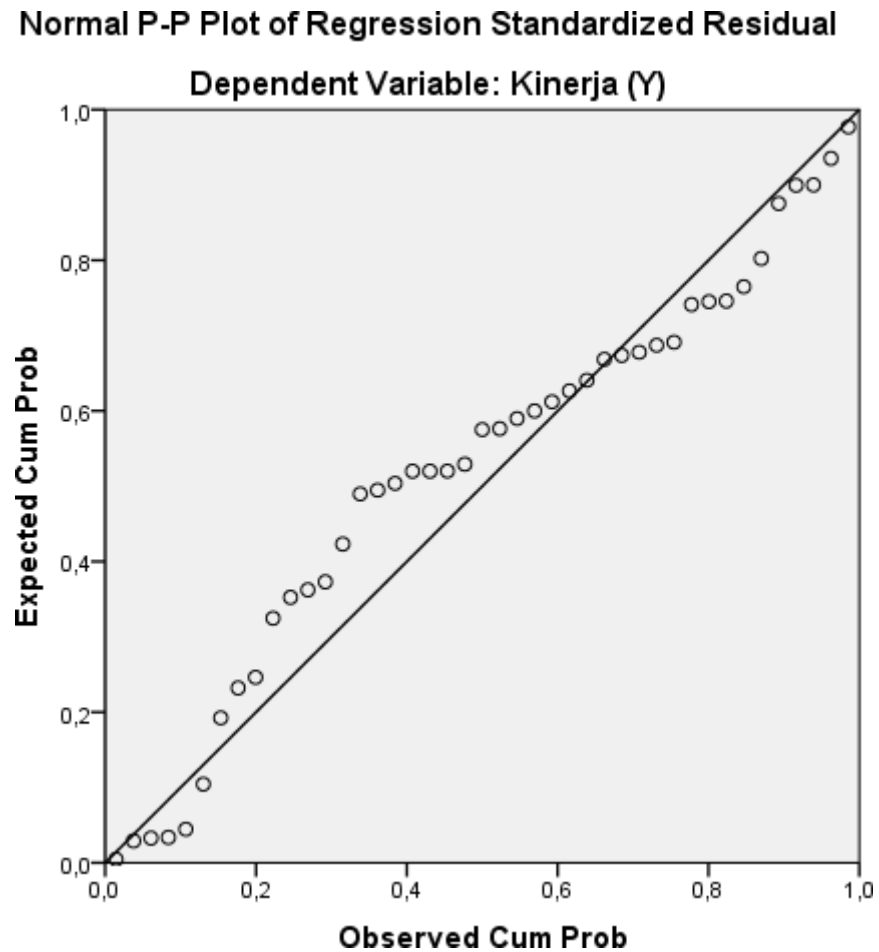


Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.2.2.2. P-Plot Normalitas

Gambar 4.2 Normalitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42,153	5,619		7,502	,000		
Motivasi (X1)	,118	,123	,136	1,964	,000	,962	1,040
Kepuasan Kerja (X2)	,373	,159	,342	2,340	,002	,898	1,114
Disiplin Kerja (X3)	,276	,150	,274	1,845	,003	,865	1,155

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

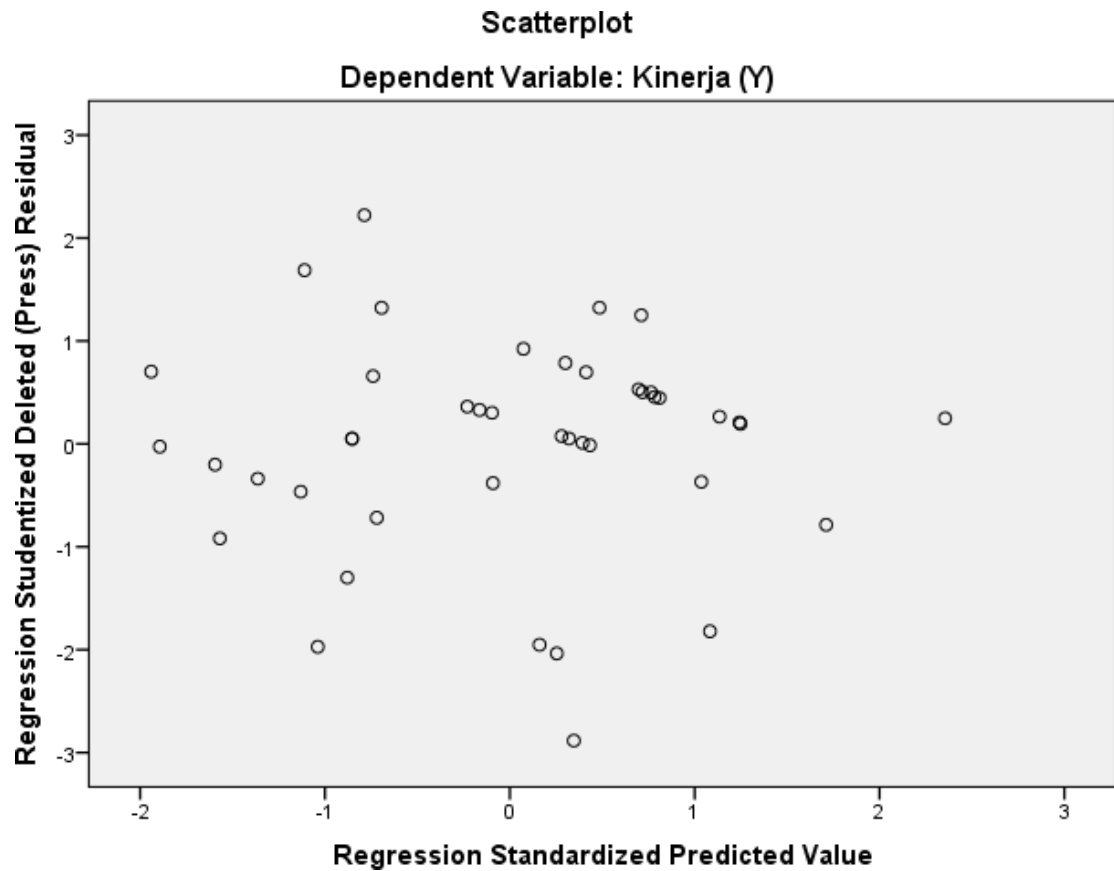
Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.2.4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3. Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.3. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11. Koefisien Regresi**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42,153	5,619		7,502	,000		
Motivasi (X1)	,118	,123	,136	1,964	,000	,962	1,040
Kepuasan Kerja (X2)	,373	,159	,342	2,340	,002	,898	1,114
Disiplin Kerja (X3)	,276	,150	,274	1,845	,003	,865	1,155

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 di dapat:

$$a = 42,153$$

$$b_1 = 0,118$$

$$b_2 = 0,373$$

$$b_3 = 0,276$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja) adalah:

$$Y = 42,153 + 0,118 X_1 + 0,373 X_2 + 0,276 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42,153	5,619		7,502	,000		
Motivasi (X1)	,118	,123	,136	1,964	,000	,962	1,040
Kepuasan Kerja (X2)	,373	,159	,342	2,340	,002	,898	1,114
Disiplin Kerja (X3)	,276	,150	,274	1,845	,003	,865	1,155

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

coefficients : $t_{hitung} = 1,964$ $t_{tabel} = 1,681$

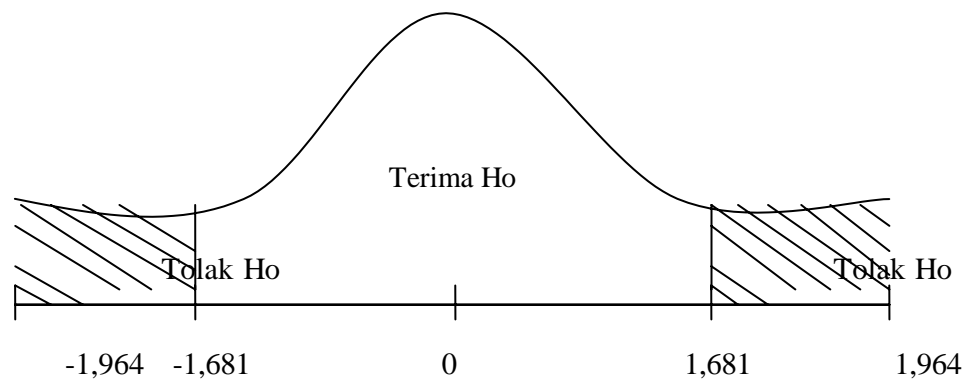
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

➤ Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,

➤ Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Motivasi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,964 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t_{tabel} sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 1,964 > t_{tabel} 1,681 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara



Gambar 4.4. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)
Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

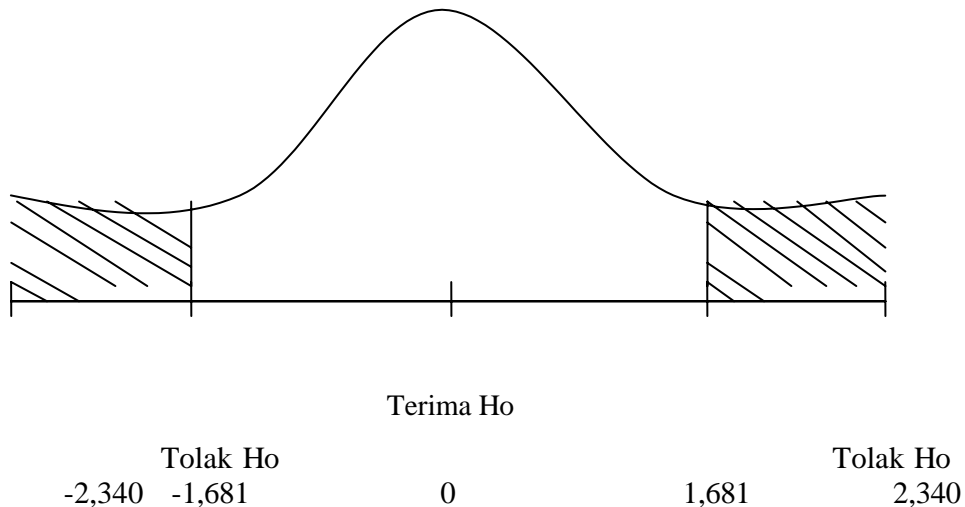
2) Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 2,340$ $t_{tabel} = 1,681$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kepuasan (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,340 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t_{tabel} sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 1,681$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepuasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

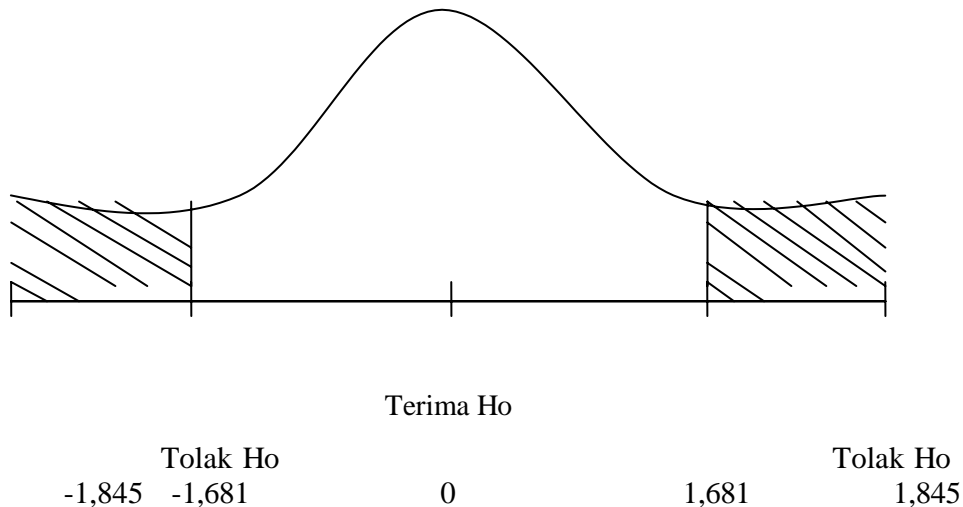
3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 1,845$ $t_{tabel} = 1,681$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Disiplin Kerja (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,845 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample t_{tabel} sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,845 > t_{tabel} 1,681$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara



Gambar 4.6. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

4.4.2. Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Motivasi (X_1), Kepuasan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka Motivasi (X_1), Kepuasan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

$H_a : \text{Salah satu } \beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka Motivasi (X_1), Kepuasan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,444	3	10,148	4,431	,009 ^b
	Residual	89,323	39	2,290		
	Total	119,767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

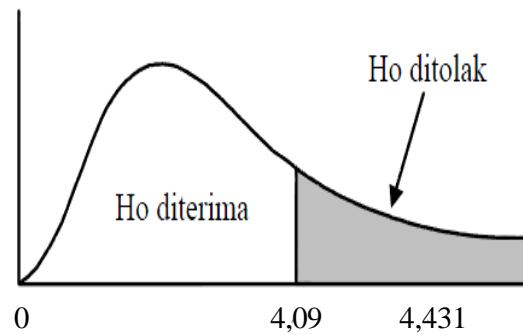
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

$F_{tabel} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 43-3-1= 39$ adalah 4,09, $F_{hitung} = 4,431$

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel 4.13. uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,431 dengan nilai signifikan 0,009 pada F_{tabel} untuk 43 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,09 , maka diperoleh $F_{hitung} 4,431 > F_{tabel} 4,09$ dengan nilai signifikan 0,009 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X₁), Kepuasan (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

Gambar 4.7. Uji Simultan Uji F

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

4.5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,504 ^a	,654	,197	1,51339

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,504 dan R-Square adalah 0,654 atau 65,4%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 65,4%, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.6. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.6.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil t_{hitung} (1,964) > t_{tabel} (1,681) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mujiatun (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:124), bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi yang diberikan. Motivasi bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya melakukan motivasi terhadap pegawai, jika pegawai tidak dimotivasi maka pegawai tidak semangat dalam melakukan tugasnya. Disarankan agar melakukan motivasi dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang sudah melakukan tugasnya lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan.

4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Kepuasan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung ($2,340$) > ttabel ($1,681$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pilatus Deikme (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2013, hal.295) bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya”.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja pegawai demi memicu semangat kerja dan dorongan kepada pegawai disarankan kepada pimpinan agar serta menyediakan sarana dan prasarana sehingga terwujudnya kepuasan kerja yang baik.

4.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil t_{hitung} (1,845) > t_{tabel} (1,681) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayana (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2014) mendefinisikan Disiplin Kerja dikatakan baik apabila sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan disiplin kerja pegawai, jika disiplin kerja tidak baik maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara agar menindak tegas dan membina pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, sehingga terwujudnya visi misi Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.6.4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil Fhitung (4,431) > Ftabel (4,09) dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,654 atau 65,4% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (X1), Kepuasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) adalah Sedang, sedangkan sisanya 34,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja demi memicu semangat kerja dan dorongan kepada pegawai, serta memperhatikan disiplin kerja demi terwujudnya tujuan organisasi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Responden pada penelitian ini berjumlah 43 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara
4. Ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu utara.
 - a) Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (1,964) > t_{tabel} (1,681)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
 - b) Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Kepuasan (X_2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,340) > t_{tabel} (1,681)$

dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

c) Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (1,845) > t_{tabel} (1,681)$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

d) Dari Uji Fhitung adalah 4,431 dengan probabilitas sig $0,009 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X_1), Kepuasan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,654 atau 65,40% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (X_1), Kepuasan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) adalah Sedang, sedangkan sisanya 34,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

a. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih kurangnya motivasi sehingga dapat menghambat kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, disarankan sebaiknya pimpinan memberi motivasi baik moril maupun semangat, agar pegawai dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi.

- b. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih kurangnya kepuasan kerja sehingga dapat menghambat kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, disarankan sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja pegawai demi memicu semangat kerja dan dorongan kepada pegawai serta menyediakan sarana dan prasarana sehingga terwujudnya kepuasan kerja yang baik.
- c. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebaiknya memperhatikan disiplin kerja pegawai, jika disiplin kerja tidak baik maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara agar menindak tegas serta membina pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, sehingga terwujudnya visi misi Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara
- d. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abaharis, M. R. P. & H. (2012). Pengaruh Gaya Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Administrasi Sos*, 3(2).
- Afifah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10).
- Farida, A. J., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Instansi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajaemen (JRM)*, 9(6).
- Faviandhani, Q., Karya, D. F., & Widjaja, R. P. A. (2018). Gaya Kepemimimpinan Paternalistik, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kinerja Pada Instansi Keluarga (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di Kabupaten Pacitan). *Jurnal JANAKA*, 1(1).
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen (Ekonologi)*, 3(2)
- Herdiana, H. & Mufreni, A. N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2).
- Hidayat, N., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Gaya Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja (Studikasuspada Pegawai PT. Taspen (Persero) Kuc Malang). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 4(2).
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Kepuasan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Akademika*, 16(1).
- Lousyina, T. . & H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(3).

- Lumbanraja, P. (2009). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2).
- Mattalatta, S. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Pegawai Pada Instansi Keluarga (Studi Kasus Pada Pt. Putra Karella Group). *Journal Management Development and Applied Research*, 1(2).
- Nasution, N. F. dan A. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Bening*, 3(1).
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.
- Puja, N. M. D. A. S. P. K. S., & Suasti, I. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1).
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dan Kinerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen (DIE)*, 9(1).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)*, 1(1).
- Siba, E., Asmony, T., & Alamsyah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Katolik Santo Antonius Karang Ujung Ampenan. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5(2).
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Imiimedan*, 3(2).
- Srikaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Serta Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan.

- Jurnal Borneo Administrator*, 13(1).
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1(2).
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Tambunan, A. P. (2018). Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2).
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2).
- Wirda, F. (2012). Pengaruh Gaya Motivasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Polibisnis*, 4(1).
- Yusniar. (2016). Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *Journal Of Economic Management & Business*, 17(1)

PENELITIAN TESIS
PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
LABUHANBATU UTARA



Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Mohon Kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan study/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi peneliti.

Akhirnya peneliti sampaikan terima kasih atas kerjasamanya

Peneliti

MASITAH PANE

Angket (Kuesioner)

Kuesioner Penelitian

Identitas Responden :

1. No. Responden : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Masa Kerja : _____ Tahun
5. Tingkat Pendidikan : D3 D4 S1

Keterangan

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Sdra/Sdri bukan berdasarkan pendapat umum ataupun pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklish (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri sendiri.

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	KINERJA (Y)	Pegawai selalu memenuhi kuantitas yang dihasilkan					
2		Pegawai dapat bekerja sesuai dengan deadline					
3		Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4		Bagi pegawai, penyelesaian kerja tepat waktu itu sangat penting dan harus dicapai					
5		Pegawai selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
6		Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	MOTIVASI (X1)	Pegawai sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2		Pegawai senang bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
3		Rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat pegawai bekerja lebih nyaman dan semangat					
4		Pimpinan/atasan selalu memperlakukan pegawai dengan baik dan sopan					
5		Pegawai menerima dukungan penuh oleh pimpinan untuk mengembangkan diri					
6		Pegawai menerima fasilitas untuk mengembangkan diri					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	KEPUASAN KERJA (X2)	Pegawai merasa sudah mendapatkan gaji sesuai dengan standar yang berlaku					
2		Pegawai merasa gaji yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
3		Pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai					
4		Pegawai menerima gaji sesuai dengan harapan pegawai dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai					
5		Pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada pegawai					
6		Pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja tinggi					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	DISIPLIN KERJA (X3)	Pegawai hadir tepat waktu pada jam kerja					
2		Pegawai meminta izin apabila tidak masuk					
3		Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
4		Pegawai selalu menaati peraturan yang diterapkan					
5		Pegawai bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan					
6		Pegawai selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan teliti					

LAMPIRAN HASIL ANGKET VARIABEL Y (KINERJA)

No	Jawaban Responden Variabel (Y) Kinerja						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	5	3	5	5	5	5	28
2	5	5	5	5	5	4	29
3	4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	5	5	4	26
6	4	4	4	4	5	5	26
7	5	4	5	5	5	5	29
8	5	5	5	4	4	5	28
9	5	4	5	5	5	5	29
10	4	4	4	4	4	5	25
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	4	4	4	5	5	27
14	5	4	5	5	5	5	29
15	4	5	5	5	5	5	29
16	5	5	5	5	4	4	28
17	4	5	5	3	4	5	26
18	5	5	5	3	5	4	27
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	5	5	5	5	28
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	4	4	5	28
23	5	4	5	5	5	5	29
24	4	5	5	5	5	5	29
25	5	5	5	5	4	4	28
26	4	5	5	3	4	5	26
27	4	4	4	4	4	5	25
28	5	5	5	4	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	4	4	4	5	5	27
31	5	4	5	5	5	5	29
32	4	5	5	5	5	5	29
33	5	5	5	5	4	4	28
34	4	5	5	3	4	5	26
35	5	5	5	3	5	4	27
36	5	5	5	5	5	5	30

37	4	4	5	5	5	5	28
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	4	4	28
40	4	5	5	3	4	5	26
41	4	4	4	4	4	5	25
42	5	5	5	4	5	5	29
43	5	5	5	5	4	4	28

LAMPIRAN HASIL ANGGKET VARIABEL X1 (MOTIVASI)

No	Jawaban Responden Variabel (X1) Motivasi						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	5	5	27
2	5	4	5	5	5	5	29
3	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	3	4	27
5	4	5	5	3	4	5	26
6	5	5	5	3	5	4	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	3	5	5	5	5	27
9	4	3	4	4	4	4	23
10	4	5	5	3	3	5	25
11	5	5	5	3	3	4	25
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	4	4	5	28
16	5	4	5	5	5	5	29
17	4	5	5	5	5	5	29
18	5	5	5	5	4	4	28
19	4	5	5	3	4	5	26
20	4	4	4	4	3	5	24
21	5	5	5	4	5	5	29
22	5	5	5	5	4	4	28
23	4	5	5	3	4	5	26
24	5	3	5	3	3	4	23
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	4	4	5	25
27	4	4	4	5	5	4	26
28	4	4	4	4	5	5	26
29	5	4	5	5	5	5	29
30	5	5	5	4	4	5	28
31	5	4	5	5	5	5	29
32	4	5	5	5	5	5	29
33	5	3	5	5	4	4	26
34	4	5	5	3	4	5	26
35	5	5	5	4	4	5	28

36	5	4	5	5	5	5	29
37	4	5	5	5	5	5	29
38	5	5	5	5	4	4	28
39	4	5	5	3	4	5	26
40	4	4	4	4	4	5	25
41	5	5	5	4	5	5	29
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	4	4	5	5	27

**LAMPIRAN HASIL ANGGKET VARIABEL X2 (KEPUASAN
KERJA)**

No	Jawaban Responden Variabel (X2) Kepuasan Kerja						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	3	5	5	5	4	4	26
2	4	5	5	3	4	5	26
3	4	5	5	4	4	5	27
4	4	4	5	5	5	5	28
5	4	5	5	5	5	5	29
6	4	5	3	5	4	4	25
7	4	5	5	3	4	5	26
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	5	5	4	5	5	28
10	4	5	3	5	5	5	27
11	4	4	4	4	3	5	24
12	4	4	5	5	5	5	28
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	5	5	5	4	4	27
15	4	5	5	3	4	5	26
16	3	5	5	3	5	4	25
17	4	5	5	5	5	5	29
18	4	4	5	5	5	5	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	3	4	4	5	26
21	5	4	5	5	5	5	29
22	5	5	5	5	3	5	28
23	5	5	5	5	4	4	28
24	5	5	5	3	4	5	27
25	5	4	4	4	4	5	26
26	5	5	5	4	5	5	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	4	4	4	5	5	27
29	5	4	3	5	5	5	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	5	5	3	4	5	27
33	5	5	5	3	5	4	27
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	4	5	5	5	5	29

36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	5	5	3	4	5	27
38	5	5	5	3	5	4	27
39	5	5	3	5	5	5	28
40	5	4	4	5	5	4	27
41	5	4	4	4	5	5	27
42	5	4	5	5	5	5	29
43	5	5	5	4	4	5	28

LAMPIRAN HASIL ANGKET VARIABEL X3 (DISIPLIN KERJA)

No	Jawaban Responden Variabel (X3) Disiplin Kerja						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	4	4	28
2	4	5	5	3	4	5	26
3	4	4	4	4	4	5	25
4	5	5	5	4	5	5	29
5	3	5	5	5	5	5	28
6	5	4	4	4	5	5	27
7	5	4	5	5	5	5	29
8	4	5	5	5	5	5	29
9	5	5	5	5	4	4	28
10	4	5	5	3	4	5	26
11	5	5	5	3	5	4	27
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	5	5	4	4	5	27
16	5	5	5	4	5	4	28
17	5	5	5	5	5	5	30
18	3	4	5	5	5	5	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	4	4	5	28
21	5	4	5	5	5	5	29
22	4	5	5	5	5	5	29
23	5	5	5	5	4	4	28
24	3	5	5	3	4	5	25
25	4	4	4	4	4	5	25
26	5	5	5	4	5	5	29
27	5	5	5	5	4	4	28
28	3	5	5	3	4	5	25
29	5	5	5	3	5	4	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	5	25
32	4	4	4	5	5	4	26
33	4	4	4	4	5	5	26

34	5	4	5	5	5	5	29
35	5	5	5	4	4	5	28
36	5	4	5	5	5	5	29
37	4	5	5	5	5	5	29
38	4	5	5	4	4	5	27
39	4	4	4	4	4	5	25
40	5	5	5	4	5	5	29
41	5	5	5	5	4	4	28
42	4	5	5	3	4	5	26
43	5	5	5	3	5	4	27

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	Kinerja (Y)
k1	Pearson Correlation	1	,178	,426**	,270	,278	-,173	,614**
	Sig. (2-tailed)		,253	,004	,080	,071	,266	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k2	Pearson Correlation	,178	1	,567**	-,148	-,133	-,183	,370*
	Sig. (2-tailed)	,253		,000	,342	,396	,240	,015
	N	43	43	43	43	43	43	43
k3	Pearson Correlation	,426**	,567**	1	,226	,230	,056	,743**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,145	,137	,723	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k4	Pearson Correlation	,270	-,148	,226	1	,378*	-,048	,618**
	Sig. (2-tailed)	,080	,342	,145		,012	,759	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k5	Pearson Correlation	,278	-,133	,230	,378*	1	,289	,629**
	Sig. (2-tailed)	,071	,396	,137	,012		,060	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
k6	Pearson Correlation	-,173	-,183	,056	-,048	,289	1	,229
	Sig. (2-tailed)	,266	,240	,723	,759	,060		,040
	N	43	43	43	43	43	43	43
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,614**	,370*	,743**	,618**	,629**	,229	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000	,000	,000	,040	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	Motivasi (X1)
m1	Pearson Correlation	1	,091	,348*	,256	,103	-,200	,460**
	Sig. (2-tailed)		,563	,022	,098	,511	,199	,002
	N	43	43	43	43	43	43	43
m2	Pearson Correlation	,091	1	,467**	-,128	-,016	,191	,452**
	Sig. (2-tailed)	,563		,002	,413	,921	,219	,002
	N	43	43	43	43	43	43	43
m3	Pearson Correlation	,348*	,467**	1	,110	,046	,091	,546**
	Sig. (2-tailed)	,022	,002		,484	,767	,560	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
m4	Pearson Correlation	,256	-,128	,110	1	,527**	,005	,646**
	Sig. (2-tailed)	,098	,413	,484		,000	,976	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
m5	Pearson Correlation	,103	-,016	,046	,527**	1	,415**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,511	,921	,767	,000		,006	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
m6	Pearson Correlation	-,200	,191	,091	,005	,415**	1	,412**
	Sig. (2-tailed)	,199	,219	,560	,976	,006		,006
	N	43	43	43	43	43	43	43
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	,460**	,452**	,546**	,646**	,700**	,412**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000	,000	,000	,006	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	Kepuasan Kerja (X2)
kp1	Pearson Correlation	1	-,110	-,103	,017	,085	,148	,386*
	Sig. (2-tailed)		,481	,511	,912	,587	,343	,011
	N	43	43	43	43	43	43	43
kp2	Pearson Correlation	-,110	1	,263	-,213	-,140	-,094	,197
	Sig. (2-tailed)	,481		,088	,170	,372	,550	,005
	N	43	43	43	43	43	43	43
kp3	Pearson Correlation	-,103	,263	1	-,151	,046	,031	,441**
	Sig. (2-tailed)	,511	,088		,333	,772	,846	,003
	N	43	43	43	43	43	43	43
kp4	Pearson Correlation	,017	-,213	-,151	1	,283	,022	,505**
	Sig. (2-tailed)	,912	,170	,333		,066	,889	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43
kp5	Pearson Correlation	,085	-,140	,046	,283	1	,125	,575**
	Sig. (2-tailed)	,587	,372	,772	,066		,425	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
kp6	Pearson Correlation	,148	-,094	,031	,022	,125	1	,386*
	Sig. (2-tailed)	,343	,550	,846	,889	,425		,011
	N	43	43	43	43	43	43	43
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	,386*	,197	,441**	,505**	,575**	,386*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,005	,003	,001	,000	,011	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations

		dk1	dk2	dk3	dk4	dk5	dk6	Disiplin Kerja (X3)
dk1	Pearson Correlation	1	,170	,241	,208	,240	-,315*	,585**
	Sig. (2-tailed)		,277	,119	,181	,121	,040	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
dk2	Pearson Correlation	,170	1	,703**	-,206	-,096	-,129	,371*
	Sig. (2-tailed)	,277		,000	,186	,542	,410	,014
	N	43	43	43	43	43	43	43
dk3	Pearson Correlation	,241	,703**	1	,099	,208	,062	,668**
	Sig. (2-tailed)	,119	,000		,527	,181	,692	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
dk4	Pearson Correlation	,208	-,206	,099	1	,318*	,005	,597**
	Sig. (2-tailed)	,181	,186	,527		,038	,976	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
dk5	Pearson Correlation	,240	-,096	,208	,318*	1	,147	,603**
	Sig. (2-tailed)	,121	,542	,181	,038		,345	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
dk6	Pearson Correlation	-,315*	-,129	,062	,005	,147	1	,171
	Sig. (2-tailed)	,040	,410	,692	,976	,345		,003
	N	43	43	43	43	43	43	43
Disiplin Kerja (X3)	Pearson Correlation	,585**	,371*	,668**	,597**	,603**	,171	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000	,000	,000	,003	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

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

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y
(KINERJA)**

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
,701	7

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
,706	7

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
,600	7

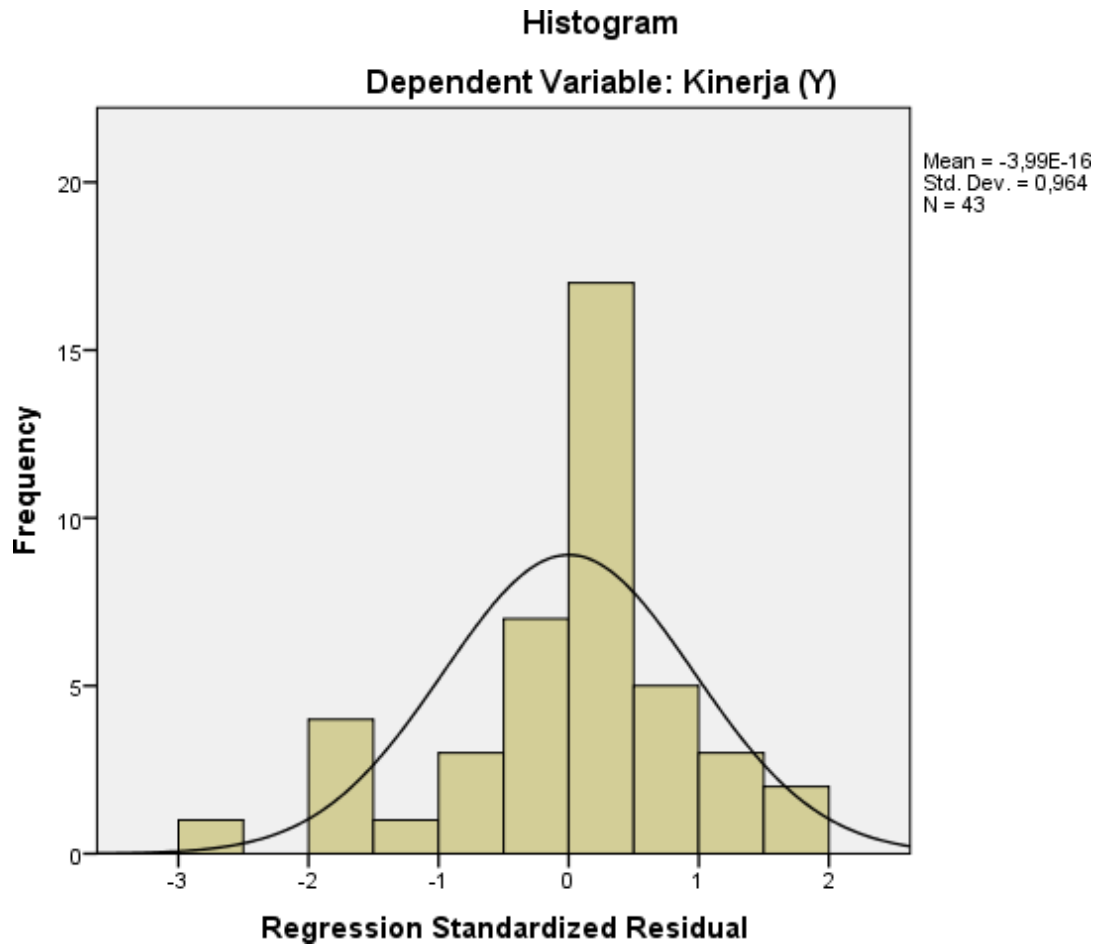
KERJA)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

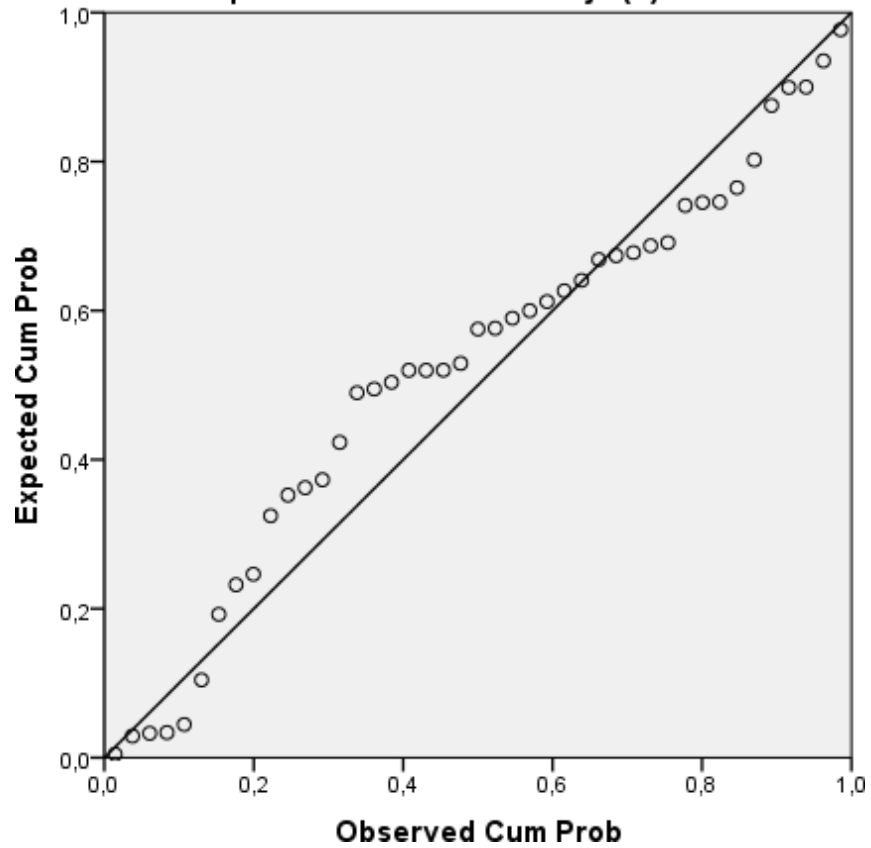
Reliability Statistics

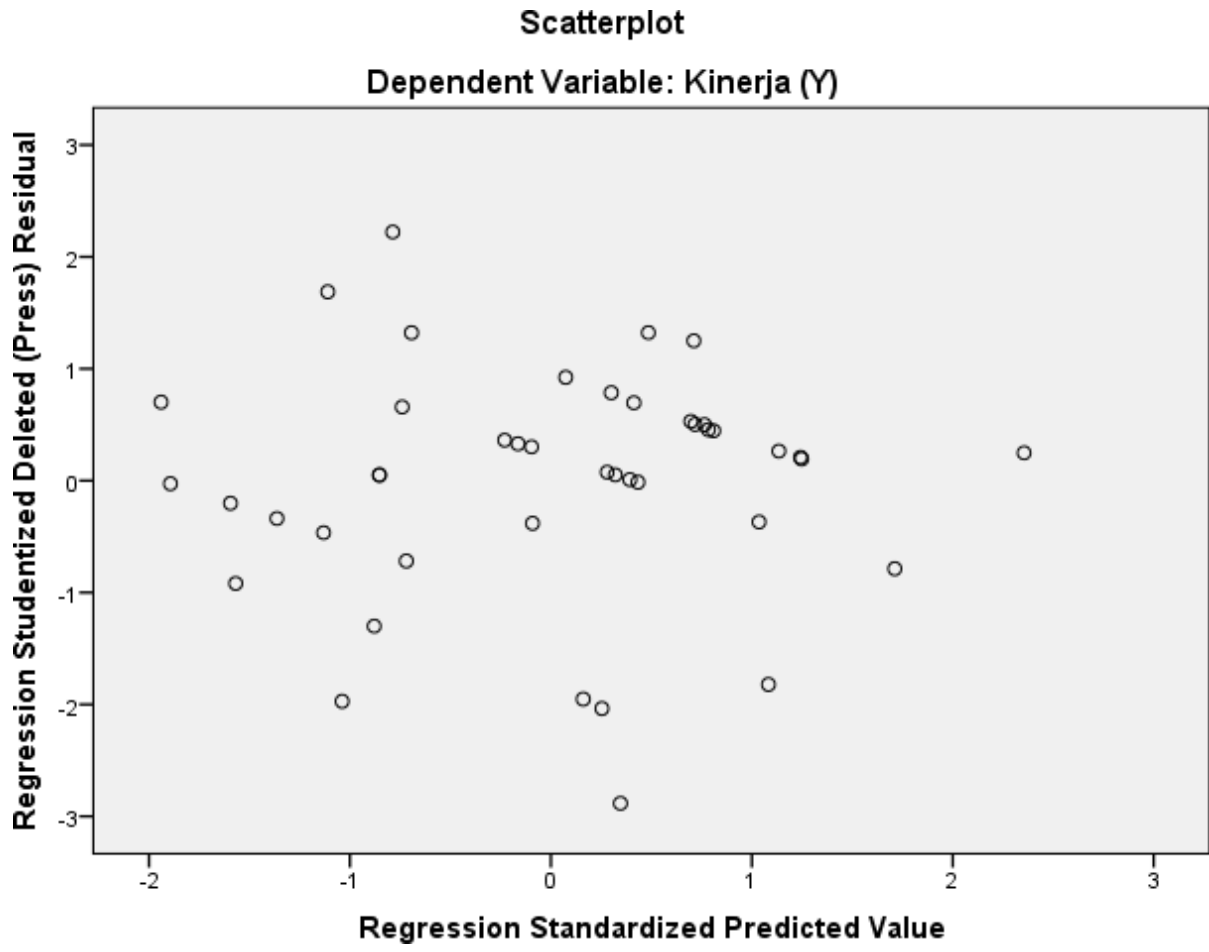
Cronbach's Alpha	N of Items
,680	7



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)





Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,504 ^a	,654	,197	1,51339

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,444	3	10,148	4,431	,009 ^b
	Residual	89,323	39	2,290		
	Total	119,767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42,153	5,619		7,502	,000		
Motivasi (X1)	,118	,123	,136	1,964	,000	,962	1,040
Kepuasan Kerja (X2)	,373	,159	,342	2,340	,002	,898	1,114
Disiplin Kerja (X3)	,276	,150	,274	1,845	,003	,865	1,155

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	27,6512	1,68867	43
Motivasi (X1)	27,2558	1,94070	43
Kepuasan Kerja (X2)	27,2791	1,54805	43
Disiplin Kerja (X3)	27,3721	1,67649	43

Correlations

		Kinerja (Y)	Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	,079	-,426	-,357
	Motivasi (X1)	,079	1,000	,015	,190
	Kepuasan Kerja (X2)	-,426	,015	1,000	,317
	Disiplin Kerja (X3)	-,357	,190	,317	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	,308	,002	,009
	Motivasi (X1)	,308	.	,461	,112
	Kepuasan Kerja (X2)	,002	,461	.	,019
	Disiplin Kerja (X3)	,009	,112	,019	.
N	Kinerja (Y)	43	43	43	43
	Motivasi (X1)	43	43	43	43
	Kepuasan Kerja (X2)	43	43	43	43
	Disiplin Kerja (X3)	43	43	43	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Coefficient Correlations^a

Model			Disiplin Kerja (X3)	Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)
1	Correlations	Disiplin Kerja (X3)	1,000	-,195	-,320
		Motivasi (X1)	-,195	1,000	,048
		Kepuasan Kerja (X2)	-,320	,048	1,000
	Covariances	Disiplin Kerja (X3)	,022	-,004	-,008
		Motivasi (X1)	-,004	,015	,001
		Kepuasan Kerja (X2)	-,008	,001	,025

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)
1	1	3,992	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,004	30,615	,00	,76	,16	,05
	3	,002	41,415	,02	,01	,37	,89
	4	,001	56,896	,97	,22	,47	,06

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,9994	29,6560	27,6512	,85139	43
Std. Predicted Value	-1,940	2,355	,000	1,000	43
Standard Error of Predicted Value	,258	,643	,449	,110	43
Adjusted Predicted Value	25,8572	29,5803	27,6258	,86391	43
Residual	-3,94599	3,01888	,00000	1,45834	43
Std. Residual	-2,607	1,995	,000	,964	43
Stud. Residual	-2,646	2,118	,008	1,004	43
Deleted Residual	-4,06433	3,40184	,02535	1,58457	43
Stud. Deleted Residual	-2,884	2,222	-,001	1,038	43
Mahal. Distance	,246	6,603	2,930	1,828	43
Cook's Distance	,000	,142	,022	,033	43
Centered Leverage Value	,006	,157	,070	,044	43

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)