

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Jusman

Muhammad Idris
muhammadidris@gmail.com

Maryadi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar , 2) menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar , 3) menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .Penelitian ini dilaksanakan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar berjumlah 72 orang, Karena jumlah populasi sama dengan responden yaitu 72 orang pegawai, maka penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian populasi. Data dianalisis dengan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara sendiri-sendiri atau parsial, bahwa faktor Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar , 2) Secara bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar 3) Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar adalah Disiplin Kerja, kemudian disusul oleh Gaya Kepemimpinan diposisi kedua, dan terakhir adalah Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian yang lebih tegas dan tajam dikemukakan oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A. J., 2009).

Luthans (2010) menegaskan bahwa karakteristik pemimpin di abad XXI adalah: *Innovates* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin); *Develops* (mengembangkan); *Focuses on people* (terkonsentrasi pada manusia); *Inspires trust* (menghidupkan rasa percaya); *Long-range perspective* (memiliki perspektif jangka panjang); *Asks what and why* (ia menanyakan apa dan mengapa); *Eye on the horizon* (berpandangan



sama pada sesamanya); *Originates* (memiliki keaslian); *Challenges the Status quo* (menentang kemapanan); *Own person* (mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin); *Does the right thing* (mengerjakan yang benar).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Berbagai model seorang pimpinan memengaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, pimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan yang mampu menjadi cerminan bagi pegawainya.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise, power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Motivasi kerja pegawai juga di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Coba saja kita lihat di dalam lingkungan kerja. Bisa jadi ditemukan beragam ekspresi karyawan. Ada yang murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri, dan bahkan ada yang terbiasa berekspresi emosional marah-marah atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor penyebab semua itu adalah perbedaan derajat kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain dia memperoleh nilai pengakuan dari lingkungan kerja. Namun dalam prakteknya derajat tentang kepuasan kerja di antara karyawan sangat berkaitan dengan beberapa faktor yakni (1) sudut pandang tentang bekerja, (2) pandangan tentang makna kepuasan, (3) karakteristik seseorang, (4) jenis pekerjaan, dan (5) lingkungan kerja .

Motivasi kerja banyak di pengaruhi oleh beberapa variabel antara lain kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Variabel ini memberikan kontribusi yang besar terhadap bagaimana pegawai meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerja organisasi mengalami peningkatan.

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

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja diluar pekerjaan berupa besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya, Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2010).

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individual di luar kerja. Pada dasarnya kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, demikian juga sebaliknya. Jadi kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam, misalnya peralatan, lingkungan, kebutuhan psikologi, dan lain sebagainya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi ketidakpuasan seseorang (Handoko, 2003).

Variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, analisis tentang motivasi kerja pegawai dilakukan dengan melihat pengaruh dari faktor Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja. dkk, (2017), Afifah, dan Al Musadieg (2017), Praptiestrini (2016), Setiawati (2014).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian yang akan diajukan adalah **Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman

KERANGKA TEORI

Gaya Kepemimpinan

Robbins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Menurut Kerlinger dan Padhazur (dalam Siagian, 2010), kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (1994), kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Kartini (1994) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Kepuasan Kerja

Robbins (2010) Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Coba saja kita lihat di dalam lingkungan kerja. Bisa jadi ditemukan beragam ekspresi karyawan. Ada yang murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri, dan bahkan ada yang terbiasa berekspresi emosional marah-marah atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor penyebab semua itu adalah perbedaan derajat kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain dia memperoleh nilai pengakuan dari lingkungan kerja. Namun dalam prakteknya derajat tentang kepuasan kerja di antara karyawan sangat berkait dengan beberapa faktor yakni (1) sudut pandang tentang bekerja, (2) pandangan tentang makna kepuasan, (3) karakteristik seseorang, (4) jenis pekerjaan, dan (5) lingkungan kerja .

Disiplin Kerja



Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 1989).

Motivasi

Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2011) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam niencapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2011) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebuluhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi untuk melaksanakan penelitian. Apabila diklasifikasikan dari jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplanasi (*level of explanation*) atau tingkat penjelasan. Jadi, penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014). Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indicator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman.

Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama Satu bulan, yaitu pada bulan September – Oktober 2019

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan).

Untuk selanjutnya digunakan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

a. Uji F



Output hasil analisis SPSS pada tabel **ANOVA(b)** yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai F_{hitung} sebesar 19,754 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

- H_0 = Variabel independen dalam hal ini Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Motivasi Kerja .
- H_1 = Variabel independen dalam hal ini Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Motivasi Kerja

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0 diperoleh hasil F_{hitung} 19,754. Pada tabel **Model Summary(b)** diketahui df1 sebesar 3 dan df2 sebesar 49. Dengan tingkat α sebesar 5 %, maka F_{tabel} dapat diketahui sebesar 2,76. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($19,754 > 2,76$), maka H_0 ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen (X_{1-3}) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa ketiga faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan α . Jika Sig. $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Pada tabel **ANOVA(b)** hasil olah data SPSS ver. 22.0 dapat ketahui Sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05 (5%).

b. Uji t

Untuk pengaruh parsial variabel independen, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji t.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan
- H_1 = Koefisien regresi signifikan

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel **Coefficients(a)** dapat diketahui hasil perhitung t_{hitung} . Pada taraf kepercayaan 5 %, maka t_{tabel} diketahui sebesar 2,000. Berikut disajikan data perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

Tabel 1 : Hasil uji t variabel independen

No	Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	2,672	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2	X1	3,581	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$
3	X2	5,772	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$
4	X3	2,673	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki t_{hitung} sebesar 2,672. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,000), maka H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terdapat $t_{hitung} = 3,581$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,000$. Dengan demikian maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_1 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja (Y).
- Untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terdapat t_{hitung} sebesar 5,772 lebih besar dan t_{tabel} sebesar 2,000. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_2 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja (Y).
- Untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) terdapat $t_{hitung} = 2,673$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,000$. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_3 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja (Y).

Cara lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebasterhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Sig. dengan α .

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika Sig. $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika Sig. $> \alpha$ maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 18.0 sebagaimana tertera pada lampiran, nilai Sig. tiap variabel bebas (a dan X_{1-3}) lebih kecil dari nilai α , dengan demikian H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas (X_{1-3}) signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- c. Variabel Paling Dominan Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah, Gaya Kepemimpinan adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar . Untuk membuktikan hipotesis ini, maka digunakan koefisien regresi setiap variabel independen. Berikut di tampilkan nilai koefisien regresi variabel independen (X_{1-3}) sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 2 : Nilai koefisien regresi variabel independen

No	Variabel Bebas	β	Kesimpulan
1	X_1	0,372	2
2	X_2	0,659	1
3	X_3	0,294	3

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi paling tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh paling tinggi di antara dua variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, nampak bahwa hasil uji F (lihat tabel) menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 19,754 > F_{tabel} = 2,76$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .

Dari tabel juga diketahui nilai Adjusted $R_{square} = 0,520$ yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 52,0% Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya 48,0 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak menjadi variabel penelitian.

Dari hasil Uji t diperoleh hasil koefisien regresi dari setiap variabel bebas secara parsial adalah signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arifai, 2017, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang**, PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. IV Oktober. Latar belakang dan tujuan penelitian untuk mengetahui fenomena, serta kesimpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Motivasi serta dampaknya terhadap Kinerja di lingkungan kerja kantor Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada variabel Kepemimpinan 0,805 atau 80,5%, sedangkan variabel Kedisiplinan 0,793 atau 79,3%, dan variabel Motivasi 0,808 atau 80,8%, sedangkan sisanya dari masing-masing variabel merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F Hitung = 293,741 jika dibandingkan dengan nilai t tabel (1,960), maka F Hitung (293,741) > T Tabel (1,960).

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Variabel Disiplin Kerja (X_2) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Arifai, 2017, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang**, PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. IV Oktober. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada variabel Kepemimpinan 0,805 atau 80,5%, sedangkan variabel Kedisiplinan 0,793 atau 79,3%, dan variabel Motivasi 0,808 atau 80,8%, sedangkan sisanya dari masing-masing variabel merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F Hitung = 293,741 jika dibandingkan dengan nilai t tabel (1,960), maka F Hitung (293,741) > T Tabel (1,960). Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif suatu gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap Motivasi pegawai pada kantor Desa Tegal Kunir Lor terbukti.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Variabel *Kepuasan Kerja* (X_3) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja (Y).

Lestari, Sri., dan Mariyono, Joko., 2017, **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Lkp Lestari Komputer Slawi**, Jurnal Ilmiah MULTIPLIER–Vol. I No. 2 Mei. Penelitian ini bertujuan 1) Mengetahui deskripsi kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai di LKP Lestari Komputer Slawi. 2) Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai di LKP Lestari Komputer Slawi. 3) Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di LKP Lestari Komputer Slawi. 4) Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di LKP Lestari Komputer Slawi. 5) Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pegawai di LKP Lestari Komputer Slawi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi pegawai. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien regresi

terstandar (beta) kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi pegawai memperoleh nilai sebesar



0,56 dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja pegawai memperoleh nilai sebesar 0,24. Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai LKP Lestari Komputer Slawi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai pegawai memperoleh nilai sebesar 0,12, kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 0,39.

Afifah, Thara., dan Al Musadieg, Mochammad., 2017, **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)**, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No.1 Juni *administrasi bisnis student journal.ub.ac.id*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan; Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta, Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta, Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Pertamina Geothermal Energy, Menara Cakrawala, Jl. MH. Thamrin No. 9, Jakarta Pusat. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 206 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS 23.0. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang telah dilakukan, diperoleh nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,663 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000 < α = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan, maka Motivasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar dengan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: Secara sendiri-sendiri atau parsial, bahwa faktor Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Secara bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah Disiplin Kerja, kemudian disusul oleh Gaya Kepemimpinan diposisi kedua, dan terakhir adalah Kepuasan Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan pada bagian lain tulisan ini, beberapa saran yang perlu disampaikan antara lain: Untuk dapat meningkatkan Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, maka hal yang utama untuk diperhatikan adalah Disiplin Kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil analisis yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja. Karena itu disarankan kepada pimpinan pada kantor tersebut kiranya dapat memberikan



dukungan bagi pengembangan Disiplin Kerja dengan jalan mendorong pegawai untuk senantiasa 1) tertib, tepat waktu dan teratur, 2) rapi di tempat kerja, 3) Sikap hati-hati, 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan, 5) Memiliki tanggung jawab.

Daftar Pustaka

- Afifah, Thara., dan Al Musadieg, Mochammad., 2017, **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)**, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No.1 Juni *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Arikunto, Suharsimi, 2013, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arifai, M. Khotib, 2017, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegol Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang**, PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. IV Oktober
- Gibson, James,L. 2012. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie, 2013, **PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence**, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston
- Handoko, H. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya**. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.Hani. 2012. Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). [Bumi Aksara](#), Jakarta.
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. “The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research” Journal Vol.1, No.3 2010.
- Lestari, Sri., dan Mariyono, Joko., **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai LKP Lestari Komputer Slawi**, Jurnal Ilmiah MULTIPLIER–Vol. I No. 2 Mei 2017
- Luthans, Fred. 2012. **Perilaku Organisasi**. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono. Andi Offset. Yogyakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Ke-10, Rosda Karya, Bandung.
- Praptiestrini, 2016, **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar**, Jurnal Paradigma Vol. 14, No. 01, Februari – Juli, ISSN : 1693-0827
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary, 2010, Manajemen, Edisi Ke 10, Jilid 1. Jakarta : Erlangga.

- Robbins, Stephen P., 2010 [Manajemen, \(Jilid 1\), \(Edisi 10\)](#): Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi buku 2*. Jakarta. PT. Indeks.
- Setiawati, Lestari., Bidiawati, Ayu., dan Porlando, Rido., 2014, **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di PT. AMP PLANTATION**, *ejurnal.bunghatta.ac.id*-Vol 3, No 3.
- [Siagian](#), Sondang P., 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, [Bumi Aksara](#), Jakarta.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfa Beta.
- Zenger, John H., & Folkman, Joseph., 2013, *The Extraordinary Leader*, McGraw Hil

