

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU

ERNY MULIANI

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Email : erny_muliani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Pelaksanaan penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 orang pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Sehingga sampel sebanyak 96 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Kata kunci : motivasi, kepuasan, disiplin dan kinerja

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the effect of motivation, job satisfaction, and work discipline on employee performance at the Barru District Secretariat. This type of research is descriptive quantitative, while the nature of the research is descriptive *explanatory research*. The study was conducted at the Barru Regency Regional Secretariat. Implementation of research for 3 months. The population in this study amounted to 96 employees in the Barru District Secretariat. The sample in this study is the entire population taken as a sample. Thus the number of samples is equal to the total population (census or saturated sample). So that a sample of 96 employees at the Barru District Secretariat. Data analysis method used in this research is multiple linear regression model (*multiple regression analysis*). The results showed that there was a positive and significant influence between work motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of the employees of the Barru Regency Secretariat.

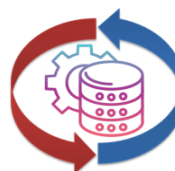
Keywords: motivation, satisfaction, discipline and performance

PENDAHULUAN

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Beberapa pakar menyatakan kinerja yaitu :

1. Menurut Mathis dan Jackson (2012), sistem kinerja pegawai berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan.



2. Rivai dan Fawzi (2011) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika".
3. Menurut Sedarmayanti (2012), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:
 - a. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
 - b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
 - c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memiliki fenomena yang dapat dilihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh permasalahan pegawai yang telah dikemukakan di atas, jika diabaikan begitu saja, maka akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru untuk masa yang akan datang.

Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan pegawai seperti: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada.

Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010), menyatakan bahwa, "Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic*, dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010), diklarifikasi menjadi 5 (lima) hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai demikian pula sebaliknya. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tidak merata, kurang adanya kerjasama diantara sesama pegawai dan kurangnya masukan dari Pimpinan seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap dalam diri seorang pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan merupakan kecenderungan perilaku pegawai dalam mengaplikasikan seluruh kemampuan kerja pegawai melalui sikap dan kondisi dalam bekerja demi mencapai tujuan akhir suatu organisasi untuk masa yang akan datang.

Beberapa pakar menyatakan kepuasan kerja yaitu :

1. Menurut Kuswadi (2012), menyatakan bahwa "Kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya
2. Menurut pendapat Robbins (2010), bahwa "kepuasan kerja adalah sikap umum individu dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Menurut Fathoni (2010), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.
4. Menurut Tiffin (1958) dalam Sutrisno (2014), menyatakan bahwa "Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama rekan kerja".

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standard organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik, disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2012).

Menurut Sutrisno (2014), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

Beberapa pakar menyatakan disiplin yaitu :

1. Menurut Handoko (2014), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional.
2. Heidjrachman dan Husnan (2012), juga menyatakan bahwa, "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Menurut Sedarmayanti (2012), disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang ditetapkan organisasi.

Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Fenomena disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dapat dilihat dari pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga hasilnya tidak sesuai seperti yang diharapkan, rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dirawat dengan baik dan pegawai kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan, seperti: pegawai masih suka tidak masuk kerja dan suka terlambat mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 09.00 Wib. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Pelaksanaan penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 orang pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Sehingga sampel sebanyak 96 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

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)

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1 : Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	3,012	0,001
X ₁	2,412	0,000
X ₂	2,105	0,000
X ₃	3,303	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi kerja (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel kepuasan kerja (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel disiplin kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2 : Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	273,494	3	11,345	0,000
Residual	150,673	38		
Total	426,167	41		

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,645	0,588

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

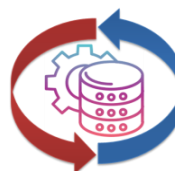
Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 sebab motivasi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Menurut Sedarmayanti (2012), bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan dengan kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Jadi jika seseorang termotivasi maka pegawai tersebut akan menjadi kuat dan akan menimbulkan perilaku yang mengarah pada



tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Motivasi memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memiliki motivasi yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 2,412 > \text{nilai } t_{tabel} 2,060$ dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi, maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346, dengan adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai berarti Sekretariat Daerah Kabupaten Barru telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

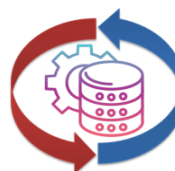
Kepuasan kerja memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: dari beban pekerjaan yang tidak merata, kurang adanya kerjasama diantara sesama pegawai dan kurangnya masukan dari Pimpinan seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memiliki kepuasan yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,105 > \text{nilai } t_{tabel} 2,062$ dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepuasan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Barru mampu mengarahkan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah menjadi ketentuan dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,6707 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Disiplin kerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: kurangnya gairah kerja sehingga antara perencanaan dengan realisasi tidak berjalan seperti yang diharapkan, rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dijaga dan dirawat dengan baik dan kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya



seperti: pegawai masih suka tidak masuk kerja dan suka terlambat mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 09.00 Wib. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memiliki disiplin kerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian diatas maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 3,303 > nilai t_{tabel} 2,062 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Barru perlu memperbaiki disiplin kerja pegawai agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

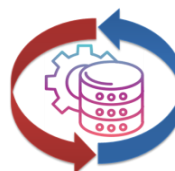
Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Hernowo (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Pengaruh yang ditunjukkan diantara kedua variabel dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Barru harus lebih memperhatikan variabel disiplin kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru .

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 14,057 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 14,057. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.588 (58.8%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 68.6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.645 (64,5%).



Menurut Mathis dan Jackson (2012), bahwa sistem kinerja pegawai berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik.

Kinerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: pegawai suka menunda pekerjaannya dengan demikian pegawai dianggap tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memiliki kinerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini mampu menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Hernowo (2013), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

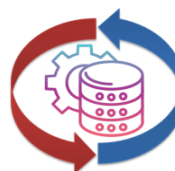
Saran

Disiplin kerja perlu mendapat perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan dengan memberi arahan kepada pegawai berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai agar kinerja pegawai dapat berubah menjadi lebih baik dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi pegawai dalam bekerja perlu ditingkatkan oleh pimpinan dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide-ide atau pendapat sehingga pegawai akan merasa dihargai dengan timbulnya perasaan bangga dan berguna menjadi bagian dari organisasi pada posisi/kedudukan pegawai saat ini, dengan memberikan masukan atau pujian seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan pegawai dengan demikian pegawai akan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai harus menjadi perhatian pimpinan, yaitu: dengan memberikan masukan kepada pegawai agar tidak selalu menunda pekerjaan dan berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2013. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Buhler, Patricia, 2012, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta, Prenada.
- Davis, Keith, 2012. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahmad, 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Gouzaly, Saydam, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hernowo, Narmodo, 2013. "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri", *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Hasibuan, Melayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ikhwansyah, 2014. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan", Tesis, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Kuswadi, 2012. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Penerbit PT Elex Media Jakarta, Komputindo.
- Listianto, Bambang, 2012. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)", *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya, 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manuasia*, Bogor, Penerbit: Galia IndonEisa.



- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Muslim, 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe”, *Tesis*, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri, 2011. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- _____, 2010. *Manajemen*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari, 2012. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell & SPSS*, Jakarta, Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, S. B, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja IndonEisa: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Umar, Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.