



PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PANGKEP

Ulfah Mutmainna Wahab¹, Muhammad Idris², Didiek Handayani Gusti³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Email : ulfahmutmainna@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Pelaksanaan penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. 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 41 orang pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. 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 Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Kata kunci : motivasi, kepuasan, disiplin dan kinerja.

ABSTRACT

The research aims to find out and analyze the effect of motivation, job satisfaction, and work discipline on the performance of Pangkep District Employment Service employees. This type of research is descriptive quantitative, while the nature of the research is descriptive explanatory research. The study was conducted at the Pangkep Regency Manpower Office. Implementation of research for 3 months. The population in this study amounted to 41 employees in the Department of Manpower in Pangkep Regency. The sample in this study is the entire population taken as a sample. Thus the number of samples is equal to the population (census or saturated sample). So that the sample was 41 employees of the Pangkep Regency Manpower Office. 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 effect between job satisfaction on employee performance while work motivation and work discipline had an effect but not significantly on employee performance at the Pangkep District Manpower Office.

Keywords: motivation, satisfaction, discipline and performance.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya aparatur terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) terkait dengan berlakunya otonomi daerah. Berbagai Upaya dilakukan dengan memperbaiki Motivasi dan Kepuasan kerja, serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip kedisiplinan dengan memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi birokrasi dalam melayani masyarakat dan mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan”.

Tjokrowinoto, (2008) mengemukakan bahwa budaya birokrasi dapat bersifat tidak produktif terhadap pembangunan daerah dan nasional. budaya *patrimonialisme* dan *patron-client* menguasai hubungan-hubungan antarbirokrat, hubungan antarbirokrat dengan kekuatan ekonomi mengubah hakekat birokrasi menjadi saling menguntungkan yang berkolusi dengan kekuatan ekonomi untuk

memperkaya diri, budaya mendahulukan keselamatan jabatan dan dominasi dan nilai-nilai materialisme dan hedonisme.

Perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi sering diwarnai oleh kepentingan organisasi yang bersangkutan. Peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam penciptaan perilaku organisasi yang ideal, yaitu didasarkan pada pandangan bahwa kepentingan individu dan kepentingan organisasi tidak harus berada di jalur yang bertentangan, tetapi pada kondisi yang selaras, di tengah kompleksitasnya kebutuhan individu.

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pelayanan administrasi pendidikan di perguruan tinggi.

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. Kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu perguruan tinggi. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten di bidangnya. Pelayanan administrasi dengan kinerja yang lebih baik secara maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep memiliki fenomena yang dapat dilihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang 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 pegawai tidak maksimal.

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 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. 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 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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.

Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Setiap organisasi umumnya menginginkan agar pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis agar pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja dapat lebih ditingkatkan. Fenomena disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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.

Kondisi-kondisi inilah yang mempengaruhi kinerja lembaga ini sehingga penulis tertarik untuk meneliti apa yang terjadi dengan kinerja di lembaga ini yang begitu buruk. Penulis tertarik untuk melihat lebih jauh dan seberapa besar motivasi, tingkat kepuasan dan disiplin kerja yang terjadi di lembaga ini yang kemudian mempengaruhi kinerja secara keseluruhan di lembaga ini.

METODE PENELITIAN

Jenis dan desain Penelitian

penelitian adalah deskriptif kuantitatif, menurut Arikunti, (2012) penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, memiliki disain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul.

Sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain Sugiyono, (2014)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan, dengan pertimbangan pelaksanaan kinerja yang belum optimal. Disamping itu kemudahan dalam memperoleh data dan informasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Sehingga sampel sebanyak 41 orang pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, diperoleh langsung dari hasil wawancara (*interview*) dan daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada responden penelitian.
2. Data sekunder, diperoleh melalui dokumen-dokumen dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep seperti: sejarah singkat berdirinya organisasi, struktur organisasi, visi dan misi organisasi, serta data-data kepegawaian organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.
2. Wawancara (*interview*) kepada Kepala Sub. Bagian Kepegawaian sesuai kebutuhan dalam penelitian.
3. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Teknik Analisis Data

Analisis diskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja kinerja pegawai. Dalam analisis ini menggunakan bentuk table dan nilai rata-rata untuk mempelajari deskripsi variabel teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil koesioner dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Instrumen Penelitian

Uji Validitas, Reliabilitas dan Uji analisis Regresi Linear Berganda

- a. Uji Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dengan perkataan lain, instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Pengujian uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* (r hitung) > nilai r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid Ghozali, (2011)

- b. Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2011), pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu: 1) Pengukuran ulang (*Repeted Measure*) dengan cara memberikan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya, dan 2) Pengukuran sekali saja (*One Shot*) dengan cara hanya sekali saja memberikan kuesioner dan hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dengan menggunakan pengukuran sekali saja (*One Shot*) dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik Gronbach Alpha > 0,60.

Nama Variabel	Koefisien	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,837	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,770	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,619	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,879	Reliabel

Sumber : Lampiran

Dilihat nilai *Alpha Cronbach* yang meliputi Kompetensi,motivasi,budaya kerja mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada, dapat dikatakan memenuhi syarat atau variabel tersebut bisa reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut ;

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Dimana : Y = Kinerja pengelola harta wakaf
 X1 = Kompetensi
 X2 = Motivasi kerja
 X3 = Budaya kerja
 b0 = Konstanta
 b1 = Koefisien Regresi
 e = Residual atau random error

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS

Model	B	Std Error
Constanta	14,810	13,083
X1	0,051	0,218
X2	0,451	0,235
X3	0,305	0,232

Sumber : Data diolah,2019

Maka diperoleh nilai koefisien r5egresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi,motivasi,budaya kerja dapat di jelaskan ; Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi diatas, maka persamaan regresinya

$$Y = 14,80 + 0,051X_1 + 0,451X_2 + 0,3057X_3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep dibentuk sesuai dengan peraturan Bupati pangkajene dan kepulauan 76 Tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi Tugas pokok, Fungsi dan Tata kerja Dinas Ketenagakerjaan, Maka Dinas ketenagakerjaan Kabupaten pangkajene dan kepulauan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Karakter Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 orang responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 41 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 53,64 persen dan sisanya sebanyak 19 orang atau sekitar 46,34 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 : Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	22	53,65
2.	Perempuan	19	46,34
	Total	41	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 5.2 : Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	1	2.44
2.	35 – 40	6	26.83
3.	41 – 45	11	48.78
4.	46 – 50	20	14.63
5.	> 50	4	9.76
	Total	41	100,00

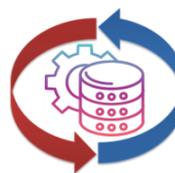
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 6 orang responden atau sekitar 14.63 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 1 orang atau 2,44 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 30 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

1. Pengujian secara Parsial (Uji – t)

Untuk Pengujian Variabel secara parsial atau sendir-sendiri dimana variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t seperti dalam hasil pengolahan analisa pengelola data SPSS yang tertinggi berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance



	(Constant)	14.810	13.083		1.132	.265	
1	TOTALMK	.051	.218	.046	.233	.817	.366
	TOTALKK	.451	.235	.451	1.918	.063	.257
	TOTALDS	.305	.232	.233	1.313	.197	.449

Sumber : Data Diolah,2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 0,233 dengan tingkat signifikan sebesar 0,817.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 37$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,697.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 0,233 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,697 yang berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .

2. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 1,918 dengan tingkat signifikan sebesar 0,063.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 37$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,697.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,918 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,697 yang berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .

- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .
- b) Menghitung nilai t test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 1,313 dengan tingkat signifikan sebesar 0,197.
- c) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 37$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,697.
- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,313 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,697 yang berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .

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

- Variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 0,233 < t_{tabel} 1,697$
- Variabel kepuasan kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 1,918 > t_{tabel} 1,697$
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 1,313 < t_{tabel} 1,697$

2. Hasil Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	843.422	3	281.141	10.845	.000 ^b
Residual	985.078	38	25.923		
Total	1828.500	41			

Sumber : Data Diolah,2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis
 $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
 $H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..
- b) Menghitung nilai F_{hitung}
 Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 10,845 dengan signifikan 0,000.
- c) Menentukan kriteria penerimaan
 Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 37$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,86$.
- d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
 Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 10,845, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 10.845$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independennya memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) pada bagian Humas dan Protokoler Sekretariat Daerah Kota Parepare dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.419	5.091	2.143

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,419 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep sebesar 41,9%, sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

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

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi (X_1) memiliki pengaruh Tapi Tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,051 sebab motivasi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,051 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Menurut Sedarmayanti, (2014), 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 Bruno, (2019) juga mengatakan bahwa Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”. Sebab motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan.

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 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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 $t_{hitung} 0,233 < \text{nilai } t_{tabel} 1,697$ dan tingkat signifikansi 0,817. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi, maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh Tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Hanafi & Yohana, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance”



2. 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 0,451, dengan adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai berarti Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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 0,451 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 1,918 > nilai t_{tabel} 1,697 dan tingkat signifikansi 0,063. 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. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Trivellas et al dengan judul penelitian "The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*".

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,305 menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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 0,305 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 1,313 < nilai t_{tabel} 1,697 dan tingkat signifikansi 0,197. 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 tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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 Ida Aryati, (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar.

4. 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 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep harus lebih memperhatikan variabel disiplin kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep .

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 14,810 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 14,810. 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 0.419 (41,9 %) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 41,9 % terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,419 (41,9 %).

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 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.
2. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.
3. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep
4. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu :

1. Motivasi kerja perlu mendapat perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan dengan memberi arahan kepada pegawai berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai dengan memberikan tanggung jawab dan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. 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..
3. 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

- Arikunti, S. (2012). *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek* (Revisi V). Rineka Cipta.
- Bruno, L. (2019). Alpha Teach Yourself Management Skills. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Prenada. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate. In *Narratives of Therapists' Lives*. badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.1055/s-2008-1040325>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Ida Aryati, Y. Y. I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*,



18(01), 145–157. <https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.92>
Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
Tjokrowinoto. (2008). *Birokrasi dalam politik*. Yogyakarta.