

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMATERA SELATAN

Musyaddad¹⁾

Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang

Abstract

This research aims to know the influence of motivation, discipline, and work satisfaction, to the employee performance in the Education and Training Agency of South Sumatera Province. The design which is used in this research was associative. There are 4 variables used namely motivation, discipline, work satisfaction, and employee performance. There are samples of 92 respondents randomly taken. Following this, the primary data used was questionnaire data collection. The analysis method is multiple linear regression. The result shows that there is an influence between motivation, discipline, and work satisfaction, to the employee performance in the Education and Training Agency of South Sumatera Province.

Keyword: motivation, discipline, work satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Amstrong dan Baron (1998, dikutip dalam Wibowo, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan, Casio dan Aguinis (2005, dikutip dalam Hussein, 2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai seperti orang yang diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi (*as observable yhings people do that are relevant for the goals of the organization*).

Menurut Gibson (2006: 89) kinerja dipengaruhi baik oleh faktor individu, organisasi maupun psikologis. Diantara faktor yang dimaksud adalah motivasi, disiplin, dan keupasan kerja. Motivasi yang kuat dari seorang pegawai akan menggerakkan upayanya secara maksimal sehingga muncul menjadi kinerja. Motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2014). Banyak teori motivasi digunakan organisasi untuk mendorong pegawai memaksimalkan usahanya guna memberi kontribusi pada keberhasilan perusahaan. Diantara teori tersebut (Soekidjo, 2009) adalah teori Maslow, teori McGregor, dan teori McClelland.

Selain motivasi, disiplin juga mempengaruhi kinerja. Menurut Naja (2013) disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Dalam organisasi diperlukan pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah diterapkan. Cara ini dapat digunakan oleh pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan pegawainya dalam hubungan dengan perilaku dan upaya

¹⁾ Koresponden Penulis : musyaddad@gmail.com

perbaikannya. Menurut Suparwanto (2012) disiplin dapat dikelompokkan dalam disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Secara khusus Hasibuan (2012: 38) memerinci indikator disiplin dengan;

- Tujuan dan kemampuan
- Teladan pimpinan
- Balas jasa
- Keadilan
- Waskat
- Sanksi dan hukuman
- Ketegasan
- Hubungan kemanusiaan

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja akan mengkondisikan pegawai pada perasaan nyaman sehingga dapat memaksimalkan tanggung jawabnya melaksanakan tugas-tugas. Robbins (1996: 179) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Definisi tersebut memberikan gambaran sangat luas karena bekerja tidak sekedar melakukan sesuatu, akan tetapi bekerja memerlukan intereaksi, mengikuti aturan, memenuhi standar, atau berada dalam keadaan yang kurang ideal. Ini berarti penilaian kepuasan merupakan penjumlahan dari sejumlah unsur yang beragam.

Kajian sejenis telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2009) meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,426 dan 0,498. Dwi Lusi Handayani dan Hariyanti (2011) juga melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan variabel intervening komitmen organisasi di RSUD Sukoharjo. Hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan dan kinerja. Selanjutnya Setyawati, Siti Rahayu dan Istiatin (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. Kajian sejenis lain dilakukan Melti Luviansi, Andul Djalil dan Roby Sambung (2012) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan dan disiplin kerja di Universitas Palangkaraya. Hasil penelitiannya adalah 1) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan dan disiplin kerja 2) motivasi, disiplin, disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sumatera Selatan juga memperhatikan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai selama ini tampak belum maksimal. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan, terdapat beberapa fenomena ditemukan yaitu;

1. Kinerja pegawai belum maksimal ditandai oleh jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan secara tepat waktu hanya mencapai 62,5%.
2. Motivasi pegawai masih rendah karena belum sepenuhnya dapat mewujudkan aktualisasi diri dengan naik jabatan akibat pendidikan yang belum memenuhi syarat. Selain itu kurang ada kepedulian pimpinan terhadap bawahan, gaya pimpinan yang cenderung otoriter menyebabkan pegawai bekerja dibawah keterpaksaan.
3. Dilihat dari disiplin, kehadiran pegawai masih rendah terutama dalam

hubungannya dengan ketepatan kehadiran, ketidak hadirannya, maupun kepuasan. Kondisi seperti ini ditunjang oleh aturan yang tidak secara tegas diterapkan bagi pegawai kehadirannya tidak proposional.

4. Dilihat dari kepuasan kerja, relasi pegawai dengan rekan kerja belum harmonis dan kebijakan serta prosedur kerja yang ada belum berjalan efektif.

Dari persoalan yang ada pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan, maka dirumuskan hipotesis berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Disain penelitian ini adalah asosiatif (Sugiyono, 2011) yang bertujuan mengetahui keterkaitan antar beberapa variabel yaitu motivasi, disiplin, kepuasan, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael*, dari total populasi 120 pegawai, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan t^2 sebesar 3,841 maka diperoleh jumlah sampel untuk Pegawai Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan sebesar 92 responden. Teknik pengambilan sampelnya adalah random sampling. Data utama yang diperlukan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

Pengujian validitas masing-masing variabel penelitian variabel X1 (Motivasi), variabel X2 (Disiplin Kerja), variabel X3 (Kepuasan Kerja) serta variabel Y (Kinerja) menunjukkan indikator pertanyaan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dibanding r tabelnya, yang berarti semua variabel masuk kategori reliabel.

b. Deskripsi Statistik Data

Deskriptif variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Deskriptif Statistik Data Statistics

		Motivasi	Disiplin_Ker ja	Kepuasan_K erja	Kinerja
N	Valid	92	92	92	92
	Missin g	0	0	0	0
Mean		6.74	8.23	8.26	7.83
Std. Error of Mean		.226	.125	.154	.127
Median		7.50	9.00	9.00	8.00
Std. Deviation		2.168	1.196	1.474	1.219
Variance		4.700	1.431	2.173	1.486
Skewness		-.886	-2.227	-3.137	-1.147
Std. Error of Skewness		.251	.251	.251	.251
Kurtosis		-.145	6.438	11.844	1.155
Std. Error of Kurtosis		.498	.498	.498	.498
Minimum		1	3	1	4
Maximum		9	9	9	9

Pada tabel hasil statistik deskriptif diatas jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 92 responden. Nilai *Mean* untuk variabel Motivasi adalah 6,74. Sedangkan nilai rata-rata 7,50. Nilai tertinggi (*Maximum*) variabel motivasi adalah 9 sedangkan nilai terendahnya (*Minimum*) adalah 1 dan nilai standard deviasi sebesar 2,168. Sedangkan untuk nilai sweknees sebesar -0,866 dan nilai kurtosis adalah -0,145. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dengan nilai rata-rata (*Mean*) 6,74 menjawab “Ya” dari total nilai sebesar 9 maka jumlah 92 responden pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan termotivasi sebesar $(6,74/9 \times 100\%) = 74,8\%$. Diperoleh nilai *Mean* untuk variabel Disiplin Kerja adalah 8,23.

Nilai *Median* 9,00. Nilai tertinggi (*Maximum*) variabel Disiplin Kerja adalah 9 sedangkan nilai terendahnya (*Minimum*) adalah 3 dan nilai standard deviasi sebesar 1,196. Sedangkan untuk nilai sweknees sebesar -2,227 dan nilai kurtosis adalah 6,438. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata 8,23 (*Mean*) menjawab “Ya” dari total nilai sebesar 9, maka jumlah 92 responden pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan tingkat disiplin kerjanya mencapai $(8,23/9 \times 100\%) = 91,4\%$.

Nilai *Mean* untuk variabel kepuasan kerja adalah 8,26. Sedangkan nilai *Median* 9,00. Nilai tertinggi (*Maximum*) variabel kepuasan kerja adalah 9 sedangkan nilai terendahnya (*Minimum*) adalah 1 dan nilai standard deviasi sebesar 1,474. Sedangkan untuk nilai sweknees sebesar -3,137 dan nilai kurtosis adalah 11,844. Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata (*Mean*) 8,26 menjawab “Ya” dari total nilai sebesar 9,

maka jumlah 92 responden pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan tingkat kepuasan kerjanya mencapai $(8,26/9 \times 100\%) = 91,7\%$.

Nilai *Mean* untuk variabel Kinerja adalah 7,83. Sedangkan nilai *Median* 8,00. Nilai tertinggi (*Maximum*) variabel Kinerja adalah 9 sedangkan nilai terendahnya (*Minimum*) adalah 4 dan nilai standard deviasi sebesar 1,219. Sedangkan untuk nilai *sweknees* sebesar $-1,147$ dan nilai kurtosis adalah 1,155. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja dengan nilai rata-rata (*Mean*) 7,83 menjawab “Ya” dari total nilai sebesar 9, maka jumlah 92 responden pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan tingkat Kinerjanya mencapai $(7,83/9 \times 100\%) = 87\%$.

c. Hasil Uji Karakteristik Data

Untuk mengetahui karakteristik data yang diperoleh, digunakan uji normalitas data pada penelitian ini. Berikut ini hasil dari uji normalitas data dengan menggunakan statistik Kolmogorov Smirnov dengan asumsi nilai signifikan hitung 0,05 sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data
(Kolmogorov-Smirnov Test)**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Motivasi	.220	92	.000	.873	92	.000
Disiplin_Kerja	.317	92	.000	.676	92	.000
Kepuasan_Kerja	.344	92	.000	.558	92	.000
Kinerja	.220	92	.000	.831	92	.000

Berdasarkan hasil output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang berupa jawaban 92 responden mengenai variabel, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kinerja dan kinerja yang di uji tidak berdistribusi normal.

d. Hasil Model Persamaan

Berikut disajikan hasil persamaan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan dengan model persamaan regresi yang ke-1,

$$Y = a + b_{1i}X_{1i} + b_{2i}X_{2i} + b_{3i}X_{3i} + e_i$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi 1

R = 0,617 R ² = 0,380 F hitung = 17,991 F tabel = 2,70					
No	Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Kesimpulan
1	Konstanta	3,078			
2	Motivasi (X ₁)	0,203	4,127	1,986	H ₀ ditolak
3	Disiplin Kerja (X ₂)	0,448	4,927	1,986	H ₀ ditolak
4	Kepuasan Kerja (X ₃)	-0,037	-0,506	1,986	H ₀ diterima

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, maka estimasi fungsi regresi persamaan 1 diperoleh, adalah :

Y = 3,078 + 0,203X₁ + 0,448X₂ - 0,037X₃, yang berarti;

- Nilai konstanta sebesar 3,078 artinya jika motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) sama dengan nol, maka kinerja (Y) = 3,078
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,203 artinya jika motivasi kondusif tercipta sebesar 100%, maka kinerja akan meningkat sebesar 20,3 % demikian sebaliknya.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,448 artinya jika disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka kinerja akan meningkat sebesar 44,8% demikian sebaliknya.
- Untuk variabel kepuasan kerja, nilai koefisien regresinya sebesar -0,037 artinya jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja sebesar 3,7%.

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) secara keseluruhan sebesar 0,617 (61,7%), menunjukkan bahwa hubungan antar variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja tersebut terhadap variabel kinerja dapat dikategorikan kuat, karena besarnya koefisien korelasi tersebut > 50% dan < 100%. Diketahui koefisien determinasi (R²) secara keseluruhan sebesar 0,380. atau sebesar 38.%, menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 38 % sedangkan 62 % lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya disajikan hasil persamaan atas pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan dengan model persamaan regresi yang ke-2,

$$Y = a + b_{1i}X_{1i} + e_i$$

Tabel 4. Hasil Uji Regresi 2

R = 0,453 R ² = 0,205 F hitung = 23.174 F tabel = 2,70					
No	Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T table	Kesimpulan
1	Konstanta	6,112			
2	Motivasi (X ₁)	0,254	4,814	1,986	H ₀ ditolak

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, maka estimasi fungsi regresi persamaan 2 diperoleh, adalah :

Y = 6,112 + 0,254X₁, yang berarti;

Nilai konstanta sebesar 6,112 artinya jika motivasi (X₁) sama dengan nol, maka kinerja (Y) = 6,112 Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,254 artinya jika motivasi kondusif tercipta sebesar 100%, maka kinerja akan meningkat sebesar 25,4 %. Nilai koefisien korelasi (R) secara keseluruhan sebesar 0,453 (45,3%), menunjukkan bahwa hubungan antar variabel motivasi terhadap variabel kinerja dapat dikategorikan lemah, karena besarnya koefisien korelasi tersebut < 50% dan > 100%. Diketahui koefisien determinasi (R²) secara keseluruhan sebesar 0,205. atau sebesar 20,5 %, menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 20,5 % sedangkan 79,5 % lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Berikut disajikan hasil persamaan atas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan dengan model persamaan regresi yang ke-3,

$$Y = a + b_2X_{2i} + e_i.$$

Tabel 5. Hasil Uji Regresi 3

		R = 0,510	R² = 0,260	F hitung = 31.614	F tabel = 2,70
		Y = 3,551 + 0,520X₂			
No	Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Kesimpulan
1	Konstanta	3,551			
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,520	5,623	1,986	H ₀ ditolak

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, maka estimasi fungsi regresi persamaan 3 diperoleh, adalah :

Y = 6,112 + 0,254X₁ , yang berarti;

Nilai konstanta sebesar 3,551 artinya jika disiplin kerja (X₂) sama dengan nol, maka kinerja (Y) = 3,551 Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,520 artinya jika disiplin kerja kondusif tercipta sebesar 100%, maka kinerja akan meningkat sebesar 52%. Nilai koefisien korelasi (R) secara keseluruhan sebesar 0,510 (51%), menunjukkan bahwa hubungan antar variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja dapat dikategorikan cukup kuat, karena besarnya koefisien korelasi tersebut > 50% dan < 100%. Diketahui koefisien determinasi (R²) secara keseluruhan sebesar 0,260 atau sebesar 26%, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 26% sedangkan 74% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Terakhir disajikan hasil persamaan atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera

Selatan dengan model persamaan regresi yang ke-4,
 $Y = a + b_{3i}X_{3i} + e_i$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi 4

R = 0,166 R ² = 0,028 F hitung = 2.556 F tabel = 2,70					
Y = 6,691 + 0,137X ₃					
No	Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Kesimpulan
1	Konstanta	6,691			
2	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,137	1,599	1,986	H ₀ tidak dapat ditolak

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, maka estimasi fungsi regresi persamaan ke-4 diperoleh, adalah :

Y = 6,691 + 0,137X₃, yang artinya:

Nilai konstanta sebesar 6,691 artinya jika kepuasan kerja (X₃) sama dengan nol, maka kinerja (Y) = 6,691 Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,137 artinya jika motivasi kondusif tercipta sebesar 100%, maka kinerja akan meningkat sebesar 13,7 %.Nilai koefisien korelasi (R) secara keseluruhan sebesar 0,166 (16,6%), menunjukkan bahwa hubungan antar variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dapat dikategorikan lemah, karena besarnya koefisien korelasi tersebut < 50% dan > 100%. Diketahui koefisien determinasi (R²) secara keseluruhan sebesar 0,028 atau sebesar 2,8%, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 2,8% sedangkan 97,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

**e. Hasil Uji Model Persamaan
 Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas**

Dalam pengujian heteroskedastisitas digunakan Uji *White Heteroscedasticity* yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.519422	Prob. F(3,88)	0.6700
Obs*R-squared	1.600752	Prob. Chi-Square(3)	0.6592
Scaled explained SS	2.148440	Prob. Chi-Square(3)	0.5422

Test Equation:
 Dependent Variable: RESID^2
 Method: Least Squares
 Date: 11/24/14 Time: 23:44
 Sample: 1 92
 Included observations: 92

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	7.395710	3.456953	2.139372	0.0352
X2^2	-0.005766	0.045411	-0.126973	0.8993
X3^2	-0.038954	0.037904	-1.027696	0.3069
Y^2	-0.010703	0.042393	-0.252466	0.8013
R-squared	0.017399	Mean dependent var	3.583892	
Adjusted R-squared	-0.016098	S.D. dependent var	6.172313	
S.E. of regression	6.221796	Akaike info criterion	6.536499	
Sum squared resid	3406.546	Schwarz criterion	6.646142	
Log likelihood	-296.6790	Hannan-Quinn criter.	6.580752	
F-statistic	0.519422	Durbin-Watson stat	2.172026	
Prob(F-statistic)	0.670012			

Hasil pengujian heteroskedasitas diperoleh p value sebesar 0,6700. > nilai α maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedasitas dalam model regresi.

Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Dalam pengujian Multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (*Inflation actor*) dan pada masing-masing variabel bebas yang secara lengkap ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) Coefficients^a

Model		Collinearit y Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.920	1.087
	Disiplin_Kerja	.884	1.131
	Kepuasan_Kerj a	.887	1.128

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 2014

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja bebas terhindar dari asumsi multikolinieritas.

f. Hasil Uji Koefisien

Berikut disajikan hasil uji F :

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	51.405	3	17.135	17.991	.000 ^a
Residual	83.812	88	.952		
Total	135.217	91			

^a Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,991 > 2,7 dan Nilai p_value (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sangat nyata antara motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Berikut disajikan hasil Uji t :

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Motivasi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.078	.813		3.786	.000
	Motivasi	.203	.049	.361	4.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diatas untuk variabel motivasi (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 4,127 > t_{tabel} 1,986 kemudian p_value (sig) sebesar 0,000 < dari 0,05, yang artinya Ho ditolak ini menunjukkan bahwa pada kepercayaan sebesar 95% dinyatakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

- 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.078	.813		3.786	.000
Disiplin_Kerja	.448	.091	.440	4.927	.000

a. Dependent Variable:
Kinerja

Selanjutnya, untuk variabel disiplin kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar $5,623 > t_{tabel} 1,986$ kemudian p_value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak ini menunjukkan bahwa pada kepercayaan sebesar 95% dinyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 12. Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.078	.813		3.786	.000
Kepuasan_Kerja	-.037	.074	-.045	-.506	.614

a. Dependent Variable:
Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diatas untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan t_{hitung} sebesar $1,599 < t_{tabel} 1,986$ kemudian p_value (sig) sebesar $0,113 > 0,05$, yang artinya H_0 tidak dapat ditolak (H_0 diterima) ini menunjukkan bahwa pada kepercayaan sebesar 95% dinyatakan tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan Hasil Uji F untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja menunjukkan ada pengaruh yang sangat nyata ketiga variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi, disiplin kerja dan

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan diterima.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Aguinis (2009, dikutip dalam Hussein, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang di produksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka.

- b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan jawaban responden terhadap variabel motivasi dan kinerja yang mayoritas menjawab "Ya". Meskipun demikian terdapat indikator yang menjawab "Tidak" relatif tinggi, hal ini dikarenakan ada beberapa pegawai menganggap kurangnya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi . Oleh karena itu diharapkan kepada lembaga untuk lebih menghargai dan memperhatikan pegawai yang berprestasi dengan memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang baik. Dengan memberikan penghargaan, pegawai-pegawai yang belum berprestasi akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang mayoritas menjawab "Ya". Terutama dalam hal datang ke kantor setiap hari sesuai dengan waktu kerja, mematuhi perintah pimpinan (Kepala Bandiklat), melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur (peraturan) yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi apabila tidak mentaati peraturan. tetapi ada beberapa responden yang menjawab "tidak" diatas 15%. Hal ini dapat diketahui dari pertanyaan yaitu datang ke kantor tepat waktu dengan persentase jawaban "tidak" 17,4 %, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan persentase jawaban "tidak" 16,3% dan Pulang kantor sesuai dengan jam pulang kantor dengan persentase jawaban "tidak" 17,4 %. Hal ini kemungkinan dikarenakan ada beberapa pegawai menganggap disiplin kerja ini tidak terlalu penting. Salah satu contohnya yang saat ini terjadi di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan adalah beberapa pegawai yang masih datang terlambat ke kantor dan masih banyak pegawai yang tidak melakukan absensi saat jam pulang kantor. Oleh karena itu diharapkan kepada lembaga memberikan sanksi yang nyata dan memberikan sanksi yang berat kepada pegawai yang tidak disiplin dan diharapkan juga lembaga memberikan sosialisasi mengenai kesadaran pegawai untuk berdisiplin kerja yang tujuannya untuk menciptakan pegawai yang berkualitas secara yaitu pegawai yang bekerja secara profesional dalam setiap bidang pekerjaannya. Jika ada pegawai yang ingin keluar kantor harus membuat surat izin keluar kantor kepada Kepala Bandiklat, jika mempunyai urusan yang tidak bisa ditinggalkan atau pegawai yang tidak masuk kerja, seharusnya lembaga memberikan sosialisasi kepada pegawai yang tidak hadir ke kantor wajib memberikan kabar kepada staff yang mengurus absensi

pegawai. Selanjutnya staff bagian absensi pegawai melaporkan kepada Kepala Bandiklat pegawai-pegawai yang tidak hadir ke kantor, pegawai yang datang terlambat, pegawai yang tidak melakukan absen saat jam pulang kantor untuk memberikan suatu tindakan sanksi nyata apa yang akan diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin.

- d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Tidak ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja yang mayoritas menjawab "Ya". Artinya untuk variabel kepuasan kerja pegawai, diatas 85% responden merasa puas bekerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Meskipun sebagian besar pegawai tingkat kepuasannya cukup tinggi tapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja yang signifikan dan nyata. Hal ini dikarenakan dalam menjawab pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti masih banyak pegawai yang menjawab pertanyaan tidak dengan sungguh-sungguh. Sehingga menghasilkan kepuasan kerja ini seolah-olah tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini juga dikarenakan banyaknya pegawai yang berusia 40-50 Tahun yang berkerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan dengan tingkat kepuasannya yang cukup tinggi sehingga tidak lagi memperhatikan masalah kinerja. Hubungan antara usia terhadap kinerja dapat dilihat dari analisa *cross tab* pada lampiran yaitu tabel *cross tabulation* kepuasan kerja terhadap usia dan kinerja terhadap usia. Pada prinsipnya lembaga sebaiknya mempertahankan dan mengusahakan tingkat kepuasan kerja para pegawainya.

Hasil penelitian ini tak sejalan dengan teori yang dikemukakan Vecchio (1995, dikutip dalam Wibowo, 2014) bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Kinerja akan menerima *reward*, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap *reward* yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat. Apabila terjadi sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- a. Ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Saran

- a. Peningkatan pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja di harapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai badan pendidikan dan pelatihan provinsi Sumatera Selatan.

- b. Dalam hubungannya dengan motivasi perlu diberikan perhatian khusus terhadap beberapa pegawai yang berprestasi dan pegawai yang belum berprestasi (belum berkinerja baik). Pejabat di Badan Diklat dapat memberikan pujian kepada semua pegawai, khususnya pada pegawai yang berkinerja baik.

Dalam hubungannya dengan disiplin, penting dilakukan peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan sanksi yang nyata, sanksi yang berat kepada pegawai yang tidak disiplin.

Dalam hubungannya dengan kepuasan kerja lembaga hendaknya dapat terus mempertahankannya atau bila perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Lusi Handayani dan Haryanti. 2011. *Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di RSUD Sukoharjo)*. (online: http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&ersc=s&source=web&cd=81&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAAOFA&url=http%3A%2F%2Fjurnal.stietotalw.in.ac.id%2Findex.php%2FJurnalIlmuManajemendanAkunta%2Farticle%2Fdownload%2F54%2F51&ei=3EmkU7aSDdOjugSdYHgDg&usq=AFQjCNE1Zitg1CH_J19L4PhjEghH3e7Ng&bvm=bv.69411363,d.c2E)
- Gibson. 2006. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kedua belas. Alih Bahasa Diana Angelina Alih Bahasa Diana Angelina. 2007. Jakarta: Salemba Empat
- Hernowo Narmodo dan Farid Wajdi. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Wonogiri: Tesis, Program Magister Sains
- Husein Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Malayu SP, Hasibuan. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Cv Hj Masagung
- Naja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disiplin Kerja Pegawai*. (online <http://najasmileforyou.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disiplin.html>)
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Setyawati, Siti dan Istiatin. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. (*Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*). (online <http://journal.uniba.ac.id/index.php/mbs/article/download/219/33>)
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suparwanto. 2012. *Pengertian Disiplin Kerja*. (online <http://suparwanto-agape.blogspot.com/2012/07/pengertian-disiplin-kerja-disiplin.html>)

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada