

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MALANG

Oleh

Tobi Pandu Satria*)

tobipandus.22@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

hadifeunisma@gmail.com

Mohammad Rizal ***)

mohammadrizal@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at the Department of Communication and Informatics, Malang Regency with a sample size of 51 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of descriptive analysis show that the employees of the Malang Regency Communication and Informatics Office perceive agree on all research variables, namely motivation, work discipline, job satisfaction and employee performance. Motivation affects the performance of Malang Regency Communication and Information Office employees. Work discipline affects the performance of the employees of the Communication and Informatics Office of Malang Regency. Job satisfaction affects the performance of the employees of the Communication and Informatics Office of Malang Regency. Motivation, work discipline, and job satisfaction simultaneously affect the performance of employees of the Communication and Information Office of Malang Regency.

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

Latar belakang

Saat ini peran potensi SDM merupakan faktor pendukung, sehingga tidak bisa dipisahkan dalam persaingan kinerja di berbagai industri maupun instansi. Mereka merupakan peranan yang sangat di butuhkan disetiap organisasi, hal ini membuat persaingan yang tinggi dalam perekrutan kinerja yang memiliki potensi yang dibutuhkan organisasi. Kebanyakan peranan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan bagian dari SDM di organisasi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Hasil kerja yang telah dicapai seseorang merupakan kinerja, seorang pegawai harus memiliki kriteria yang di inginkan instansi setidaknya berupa hasil kerja yang dicapai harus sesuai dengan tugas yang di berikan, termasuk proses bagaimana seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang diinginkan organisasi.

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan untuk pegawai bertujuan agar pekerjaan mereka sesuai dengan yang diharapkan. Usaha yang dilakukan pimpinan mendorong atau memberi motivasi pegawai agar bekerja berjalan sesuai dengan yang diinginkan, seorang pimpinan harus memahami bagaimana metode dalam memberi motivasi kepada bawahan agar bekerja dengan maksimal dan mendapatkan motivasi penuh untuk meningkatkan kinerja kearah yang positif serta mengedukasi. Hal ini didukung juga oleh penelitian Galih (2014) dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi, disiplin kerja seorang pegawai juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi. Upaya peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi/instansi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan ini atasan instansi diharapkan dapat melihat tingkah laku yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin ialah sadar tidaknya seseorang dalam menaati tata tertib yang berlaku dalam instansi maupun organisasi. Hal ini didukung juga oleh penelitian Sandika dan Kurniati (2020) dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah pencapaian yang dilakukan seorang pegawai, sehingga mereka merasa puas untuk bekerja, kepuasan kerja bukan hanya pencapaian yang telah dilakukan pegawai, tetapi ada beberapa faktor yang membuat pegawai merasa puas seperti keamanan saat bekerja, gaji yang sesuai dan pemberian *reward* atas kinerja yang mereka capai. Hal ini di dukung juga oleh penelitian Natalia (2019) dimana dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

(DISKOMINFO) Kabupaten Malang merupakan sebuah instansi Pemerintahan yang memiliki sebuah permasalahan kinerja, dimana hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada instansi tersebut. Indikasi permasalahan dapat dilihat dari data keterlambatan pegawai diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai karena alasan tertentu mencapai sebanyak 29 orang selama satu tahun, rata-rata setiap bulan pegawai yang terlambat mencapai 2,41 % dan

presentase keterlambatan setiap tahun mencapai 4,69 %. Presentase tersebut menunjukkan data keterlambatan pegawai pada setiap bulan dan tahun, terhitung pada bulan Januari 2019 sampai dengan Desember 2019 dengan berbagai alasan keterlambatan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwasanya kedisiplinan pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang kurang maksimal.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang memiliki tugas pokok yaitu Melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang komunikasi dan informatika, statistik serta persandian berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya

Kinerja pegawai

Siagian (2010:47) “kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan”. Sedarmayanti (2011:260) “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Motivasi

“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan” (Mangkunegara, 2012:61). Sedangkan Robbins (2015:127) “motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan”.

Disiplin Kerja

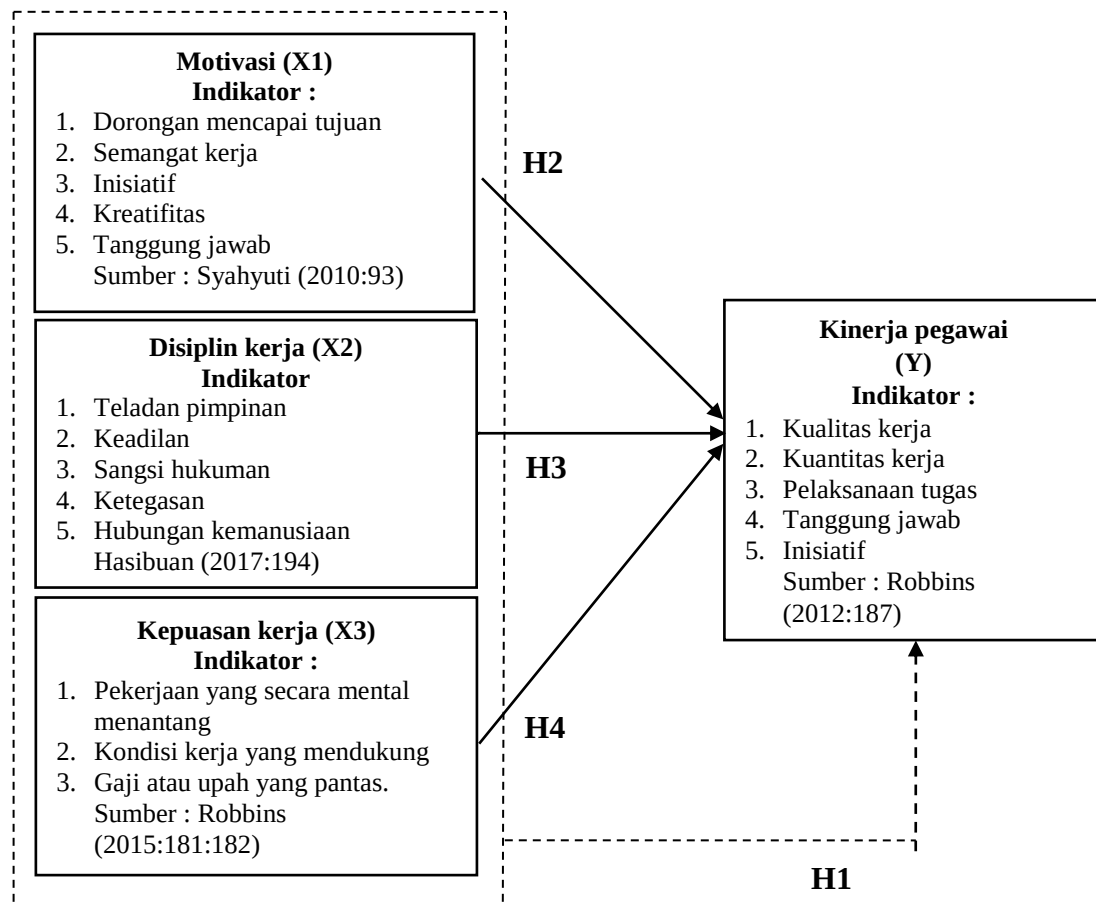
Sinungan (2014:135) Disiplin adalah sikap individu maupun kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan dan keputusan yang telah di tetapkan. Kedisiplinan dalam berorganisasi perlu dilakukan agar tercapainya tujuan organisasi tidak menemui kendala, jika terdapat pelanggaran disiplin kerja maka mereka akan menerima sanksi dari apa yang mereka perbuat. Dengan demikian disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang pegawai terhadap norma–norma yang berlaku dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Setiap seseorang memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda sama satu sama lain, hal ini yang menjadi perbedaan kepuasan seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2014:75) berpendapat bahwasanya “Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah diuraikan, maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian seperti pada gambar berikut:



Metode Penelitian

Jenis data penelitian ini berupa Kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang yang terletak di JL. Jend Ahmad Yani Utara No. 348b, Blimbing, Kota Malang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juli 2020. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang pada bidang statistik sejumlah 12 pegawai, bidang komunikasi sejumlah 20 pegawai dan sekretariat sejumlah 19 pegawai. Dapat disimpulkan total keseluruhan yang menjadi populasi pada penelitian ini sejumlah 51 pegawai.

Sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti, yang bertujuan menentukan besarnya sampel, apabila sampel kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya agar penelitiannya dapat dilakukan. Dan jika sampel lebih besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2002:109). Jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil sebagai sampel oleh sebab itu penelitian ini disebut penelitian sensus.

Pembahasan

Melalui Perda Kabupaten Malang No 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016 Nomor 1 Seri C) terbentuklah Organisasi Perangkat Daerah, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang (yang merupakan gabungan dari Bagian Pengelola Data Elektronik Setda Kabupaten Malang dan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang). Kemudian terbit peraturan Bupati Malang No 31 Tahun 2016. Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Komunikasi Dan Informatika (Berita Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016 Nomor 4 Seri C), yang terdiri dari Sekretariat dengan 3 (tiga) Sub Bagian dan 4 (empat) Bidang dengan masing-masing 3 (tiga) Seksi.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan responden dengan berjenis kelamin Laki-laki sejumlah 29 pegawai, dan 22 pegawai berjenis kelamin Perempuan. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa usia dari responden Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang yaitu : pegawai dengan usia < 30 tahun sebanyak 24 pegawai atau 47,1 %, pegawai dengan usia >30-40 tahun sebanyak 13 pegawai atau 25,5 % , pegawai dengan usia >40-45 tahun sebanyak 9 pegawai atau 17,6 %, pegawai dengan usia >45-50 tahun sebanyak 5 pegawai atau sebanyak 9,8 % . Sehingga dapat disimpulkan pegawai dengan usia <30 paling dominan. Disebabkan dominan karena instansi ini tergolong instansi baru yang dibentuk pada tahun 2016 melalui Perda Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016.

Metode Analisis

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwasanya di dalam penelitian ini sudah lolos Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolineritas dan Uji Heterokedastisitas) sehingga peneliti tidak perlu mencantumkan kembali penjelasan secara satu persatu.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 3.617 + 0,272 + 0,380X_2 + 0,280X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : *Error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 3.617 menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 3.617
- Koefisien regresi (b) variabel Motivasi sebesar 0,272 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan searah. Artinya, jika Motivasi naik maka Kinerja cenderung naik
- Koefisien regresi (b) variabel Disiplin Kerja sebesar 0,380 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan searah. Artinya, jika Disiplin kerja naik maka Kinerja cenderung naik.
- Koefisien regresi (b) variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,280 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan searah. Artinya, jika Kepuasan kerja naik maka Kinerja cenderung naik.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh dari nilai F hitung lebih tinggi dari F tabel sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan kurang dari probabilitas sebesar 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi bisa dipakai untuk memprediksikan kinerja Pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel Motivasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dari itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas itu layak untuk menjadi penduga variabel terikat.

Uji t

Berdasarkan hasil uji dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel Kinerja pegawai, berdasarkan variabel Motivasi memperoleh hasil signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ artinya adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai,

Disiplin kerja memperoleh hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya adanya pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai, dan Kepuasan kerja memperoleh hasil signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ artinya adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai. Memiliki tingkat signifikan kurang dari probabilitas yang artinya hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh. Pada kasus ini peneliti condong menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan melihat perbandingan signifikansi.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien R² diperoleh hasil sebesar 44,8% bahwa variabel dependen Motivasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja, variabel independen Kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua variabel dependen memiliki kontribusi terhadap variabel independen, dan sebesar 55,2% yang didukung oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Yaitu semakin kecil nilai *Standart Error of Estimase* (SEE), semakin akurat untuk memprediksi variabel dependen.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Motivasi dengan indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas direfleksikan oleh indikator Semangat kerja dengan pernyataan "Saya diberi penghargaan atas prestasi yang saya raih" dan pada indikator Inisiatif dengan pernyataan "Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja" mendapatkan skor terendah. Dipersepsikan oleh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Disiplin Kerja dengan indikator teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan direfleksikan oleh indikator keadilan dengan pernyataan "Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik oleh instansi." Dan pada indikator Hubungan kemanusiaan dengan pernyataan "Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik" mendapatkan skor terendah. Dipersepsikan oleh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Kepuasan Kerja dengan indikator pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, dan gaji atau upah yang pantas. Direfleksikan oleh indikator pekerjaan yang secara mental menantang dengan pernyataan "Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan." Dan pada indikator Kondisi kerja yang mendukung dengan pernyataan "Kenyamanan bekerja bersama rekan kerja." Mendapatkan skor terendah. Dipersepsikan oleh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Kinerja Pegawai dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif. Direfleksikan oleh indikator kualitas kerja dengan pernyataan "Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan instansi"

dan pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.” Mendapatkan skor terendah. Dipersepsikan oleh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Hasil menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yulianto (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rs Asyi’ syifa Sambi, penelitian yang dilakukan Galih (2015) dimana hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Sandika dan kurniati (2020) dimana hasil dalam penelitiannya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama.

Hasil menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Natalia (2019) dimana hasil penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rembaka, penelitian yang dilakukan Sandika dan kurniati (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama.

Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bagaskara dan Rahardja (2018) dimana dalam penelitiannya Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Cen Kurir Indonesia Jakarta. Penelitian yang dilakukan Sandika dan kurniati (2020).dimana dalam penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Motiovasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

Motivasi dengan indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas direfleksikan oleh indikator semangat kerja. Dipersepsikan oleh Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Malang cenderung setuju dengan ariabel tersebut.

Disiplin kerja dengan indikator teladan pimpinan, keadilan, sangsi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan direfleksikan oleh indikator keadilan dan dipersepsikan oleh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Kepuasan Kerja dengan indikator pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, dan gaji atau upah yang pantas. Direfleksikan oleh indikator pekerjaan yang secara mentantang dan dipersepsikan oleh Pegawai Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

2. Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini mengenai Motivasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut:

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel motivasi indikator inisiatif memiliki skor terendah. Sebaiknya Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Malang memberikan pelatihan dan arahan kepada pegawai yang kurang menguasai pada bidang lain agar mereka memiliki potensi dalam berbagai bidang. Skor terendah pada variabel Disiplin kerja indikator hubungan kemanusiaan, setiap pegawai diharapkan memiliki hubungan yang harmonis dengan pegawai lain dan menegakkan sikap toleransi. Skor terendah pada variabel Kepuasan kerja pada indikator Kondisi kerja yang mendukung, sebaiknya instansi memperhatikan kenyamanan setiap pegawai dan menegakkan sikap toleransi terhadap sesama pegawai serta setiap pegawai dibiasakan memiliki sikap tenggang rasa ke semua pegawai dan diharapkan instansi bertanggung jawab atas berbagai aspek pendukung pegawai mulai dari fasilitas, prasarana, dan lingkungan kerja yang baik.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2015. *“Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bagaskara, Bagus Ikhsan dan Rahardja, Edy 2018. *“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* PT.Chen Kurir Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu 2017.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rakasiwi, Galih.2014. *“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai”* pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2015. *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta: Salemba Empat.

-
- Sandika, Kurniati, dkk.2020. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Pada PT Aneka warna semesta pratama.
- Sedarmayanti.2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian.Sondang. P.2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah.2014. *Produktivitas:” Apa dan Bagaimana”*. Jakarta: Bumi Aksara
- Susanto, Natalia 2019 *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Rembaka”*
- Sutrisno, Edy.2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Syahyuti.2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Yulianto, Aan Eko (2014) *“Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan”*. Pada Rs Asyifa’ Sambi

Tobi Pandu Satria*) Adalah Alumni FEB Unisma

Dr. Hadi Sunaryo. SE,MM) Adalah Dosen tetap FEB Unisma**

Mohammad Rizal. SE, ME*) Adalah Dosen tetap FEB Unisma**

Lampiran

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,416	0,2759	Valid
	Y2	0,577	0,2759	
	Y3	0,539	0,2759	
	Y4	0,556	0,2759	
	Y5	0,554	0,2759	
Motivasi Kerja (X1)	X1,1	0,750	0,2759	Valid
	X1,2	0,666	0,2759	
	X1,3	0,457	0,2759	
	X1,4	0,646	0,2759	
	X1,5	0,417	0,2759	
Disiplin Kerja (X3)	X2.1	0,559	0,2759	Valid
	X2.2	0,521	0,2759	
	X2.3	0,652	0,2759	
	X2.4	0,642	0,2759	
	X2.5	0,325	0,2759	
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,654	0,2759	Valid
	X3.2	0,666	0,2759	
	X3.3	0,585	0,2759	

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,683	Reliabel
2	Motivasi (X ₁)	0,725	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X ₂)	0,703	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,725	Reliabel

Tabel 3 Uji Normalitas

	Unstandardized Predicted Value
--	--------------------------------

N		51
Normal Parameters ^a	Mean	20.9215686
	Std. Deviation	1.20858813
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.585
Asymp. Sig. (2-tailed)		.883

Tabel 4 Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.617	2.685		1.347	.184
Motivasi	.272	.122	.265	2.234	.030
Disiplin Kerja	.380	.102	.436	3.737	.001
Kepuasan Kerja	.280	.129	.236	2.166	.035

Tabel 5 Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X ₁)	0,781	1.280	Bebas Multikolineritas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,811	1.232	Bebas Multikolineritas
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,932	1.073	Bebas Multikolineritas

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.933	1.560		-1.239	.221
Motivasi	.058	.071	.129	.814	.420
Disiplin Kerja	.076	.059	.199	1.284	.205
Kepuasan Kerja	.011	.075	.020	.140	.889

Tabel 7 Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694(a)	.481	.448	1.294

Tabel 8 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.034	3	24.345	14.548	.000 ^a
	Residual	78.652	47	1.673		
	Total	151.686	50			

Tabel 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.617	2.685		1.347	.184
Motivasi	.272	.122	.265	2.234	.030
Disiplin Kerja	.380	.102	.436	3.737	.001
Kepuasan Kerja	.280	.129	.236	2.166	.035

Tobi Pandu Satria*) Alumni FEB UNISMA

Hadi Sunaryo **) Dosen Tetap FEB UNISMA

Mohammad Rizal *)** Dosen Tetap FEB UNISMA