

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN



**NUR FADHILLAH YUSRI
1910421059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**NUR FADHILLAH YUSRI
1910421059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

WIDIYANTI AHYULIANI NAWIR
1910421038

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **14 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 14 September 2023
Disetujui Oleh,

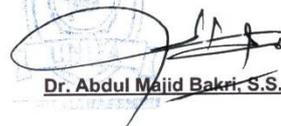
Pembimbing,



Dr. Wahyu, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

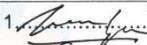
ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

WIDIYANTI AHYULIANI NAWIR
1910421038

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **14 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	2. 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : WIDIYANTI AHYULIANI NAWIR
NIM : 1910421038
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 14 September 2023
Yang Membuat Pernyataan,



Widiyanti Ahyuliani Nawir

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nur Fadhillah Yusri
NIM : 1910421059
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak ada terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 26 September 2023

Yang Membuat Pernyataan

Nur Fadhillah Yusri

PRAKATA

Assalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”**. Skripsi ini disusun sebagai satu dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.

Melalui kesempatan ini, tak lupa pula peneliti ucapkan banyak terima kasih kepada orang tua penulis yang senantiasa memberi dukungan berupa doa dan semangat.

Penulis mengucapkan bayak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, sebab itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
4. Bapak Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM Selaku Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti.

5. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, khususnya jurusan Manajemen yang telah menjadi panutan penulis dalam bersikap, serta membagi wawasan dan pengalamannya, baik di dalam maupun di luar perkuliahan.
6. Teruntuk Saudara, Sahabat, dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan, nasehat, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini dan setia menjadi pendukung serta penyemangat hingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik perbaikan demi kesempurnaan hingga laporan skripsi ini dapat memberi manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta dikembangkan lagi lebih lanjut.

Makassar, 26 September 2023

Nur Fadhillah Yusri

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Nur Fadhillah Yusri
Jamaluddin Sawaji**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik simpel random sampling yang melibatkan 79 responden yang diberi kuesioner kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 23 dengan pendekatan uji analisis total capaian responden, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2) serta uji persial t dan uji simultan f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi secara persial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 2,239 > ttabel 1,992 dan nilai signifikan 0,028 < 0,05. Dan Kepuasan Kerja secara persial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 2,026 > ttabel 1,992 dan nilai signifikan 0,046 < 0,05. Sementara itu, Disiplin Kerja secara persial (uji t) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 0,128 < ttabel 1,992 dan nilai signifikan 0,898 > 0,05. Namun, secara simultan menunjukkan bahwasanya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05 dan Fhitung 3,791 > Ftabel 2,72.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EDUCATION DEPARTMENT EMPLOYEES IN SOUTH SULAWESI PROVINCE

**Nur Fadhillah Yusri
Jamaluddin Sawaji**

This research aims to find out how motivation, job satisfaction and work discipline influence the performance of employees of the South Sulawesi Provincial Education Office. The research method used in this research is a quantitative research method with a simple random sampling technique involving 79 respondents who were given a questionnaire and then analyzed using IBM SPSS Statistics 23 with an analysis test approach of total respondents' achievements, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis test, coefficient of determination test (R^2) as well as partial t test and simultaneous f test. The results of this research show that partial motivation (t test) has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 2.239 > t table 1.992 and a significant value of 0.028 < 0.05. And partial Job Satisfaction (t test) has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 2.026 > t table 1.992 and a significant value of 0.046 < 0.05. Meanwhile, partial work discipline (t test) has no effect and is not significant on employee performance with a t value of 0.128 < t table 1.992 and a significant value of 0.898 > 0.05. However, simultaneously it shows that motivation, job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of the South Sulawesi Provincial Education Office with a significant value of 0.014 < 0.05 and Fcount 3.791 > Ftable 2.72.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGSAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep	13
2.2 Tinjauan Empirik.....	39
2.3 Kerangka Pemikiran	43
2.4 Definisi Operasional.....	45
2.5 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Rancangan Penelitian.....	49
3.2 Tempat Dan Waktu.....	49
3.3 Populasi Dan Sampel	49
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.6 Instrumen Penelitian	52
3.7 Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Instansi	60
4.2 Hasil Penelitian	74
4.3 Pembahasan	91
BAB V PENUTUP	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

1.1	Persentase Keterlambatan Pegawai	10
2.1	Penelitian Terdahulu	39
2.2	Kerangka Pemikiran	45
3.1	Skala Likert	53
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
4.5	Total Capaian Responden Variabel Motivasi (X1)	78
4.6	Total Capaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)	78
4.7	Total Capaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)	79
4.8	Total Capaian Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	79
4.9	Uji Multikolinearitas	81
4.10	Uji Autokorelasi	84
4.11	Uji Validitas Variabel X1, X2, X3, Y	85
4.12	Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, Y	86
4.13	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	87
4.14	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	88
4.15	Uji Parsial (t test)	89
4.16	Uji Simultan (f test)	91

DAFTAR GAMBAR

3.1	Rumus Slovin	50
3.2	Rumus Total Capaian Responden	54
4.1	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	64
4.2	Uji Normalitas	80
4.3	Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti	106
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	107
Lampiran 3 Data Mentah Penelitian	116
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS	121
Lampiran 5 Surat Balasan Dari Perusahaan	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini peran sumber daya manusia 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, kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan bagian dari SDM di organisasi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dalam upaya pencarian sumber daya manusia sebuah organisasi harus lebih pro aktif dalam penyaringan kinerja terutama pada tingkat pendidikan, soft skill serta kondisi kesehatan pelamar kerja, setiap calon pegawai biasanya memiliki perbedaan satu sama lain dan tentunya penyeleksian pegawai harus benar-benar sangat ketat guna memperoleh kinerja yang mampu berkompetisi dalam organisasi. Kinerja seorang pegawai akan dihargai jika mereka menghasilkan apa yang diinginkan organisasi.

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan yang sangat krusial baik di perusahaan ataupun organisasi. SDM harus bisa menjadi roda penggerak dalam perusahaan dengan wujud bekerja secara bersungguh-sungguh agar membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meskipun saat ini sudah banyak perkembangan teknologi namun hal tersebut tetap tidak bisa menggantikan posisi manusia sebagai aspek utama. Tanpa adanya manusia yang potensial, maka teknologi tersebut tidak akan bisa difungsikan dengan baik dalam perusahaan.

Dalam arti, manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal dan pikiran untuk mengelola misi perusahaan.

Semakin sulitnya persaingan yang ada di dunia kerja, semakin membuat organisasi saling berlomba untuk memiliki dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan manusia yang berkualitas sangat berdampak pada kehidupan perusahaan, khususnya dalam memberikan kontribusi terbaiknya untuk kemajuan perusahaan. Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia maka salah satu yang bisa dilihat yaitu kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu keahlian tertentu.

Keberhasilan organisasi tidak lepas dari pengaruh kinerja pegawainya. Sebab majunya sebuah organisasi ditentukan oleh seberapa baik kinerja dari pegawai tersebut atau seberapa besar hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan perlu dioptimalkan adanya karena sangat penting dalam meningkatkan kemajuan organisasi. Artinya, jika pegawai bisa melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, interaktif dan terpercaya maka tujuan dari organisasi akan bisa tercapai.

Berbagai upaya dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Salah satunya dengan menerapkan sistem absensi elektronik atau disebut dengan finger print. Tujuannya agar meningkatkan disiplin pegawai dan

menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, dan tentunya berkaitan erat dengan motivasi dari pegawai untuk bersikap rajin dan mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Karena sejatinya organisasi berjalan disebabkan adanya tujuan yang ingin dicapai. Sehingga sumber daya manusia harus mampu dikendalikan oleh organisasi untuk kemajuan organisasi tersebut.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh wewenang seorang pejabat yang diberi tugas dalam suatu jabatan negeri, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pernyataan tersebut dinyatakan dalam Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini bertujuan supaya setiap pegawai memiliki sikap tanggung jawab, jujur, wibawa dan disiplin. Dengan ini pemerintah maupun pegawai dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan perkembangan zaman yang diinginkan masyarakat. Tanpa kehadiran seorang pegawai sebuah instansi tidak akan berjalan, sehingga kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan keberadaannya guna kelangsungan instansi maupun organisasi dan mereka merupakan aset utama sebuah organisasi yang harus dijaga dan dikembangkan seoptimal mungkin.

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.

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di bidang pendidikan. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Pendidikan mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pendidikan, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas di bidang pendidikan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan juga merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat Kabupaten untuk mencapai tujuan melalui kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14 dalam Kaswan 2012). Kinerja pegawai tidak hanya dapat dicapai karena keinginan dalam diri saja, ada hal lain yang bisa dijadikan faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu seperti pemberian motivasi kepada pegawai.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan

sebelumnya. Motivasi juga 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.

Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan perfomansi pekerjaan (Candosa, 2002). McDonald (dalam Soemanto, 1987) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan. Motivasi penting dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motif, karena tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang rendah maka kinerjanya akan rendah juga.

Menurut Mangkunegara (2016:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai agar memiliki arah untuk mencapai tujuan yang ditentukan pada organisasi perusahaan. Motivasi kerja menjadi semangat para pegawai dalam menjalankan kerjanya, apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang terpenuhi maka akan berdampak baik pada kinerja serta meningkatkan perusahaannya. Tidak hanya motivasi kerja saja yang dapat menunjang kinerja pegawai, namun kepuasan kerja juga harus ada dalam diri setiap pegawai. Menurut penelitian terdahulu Harahap,

Tirtayasa (2020) motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Karena dengan adanya motivasi didalam organisasi, yang akan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga akan lebih mudah mencapai tujuannya. Dan Yeti Kuswati (2020) dan Maartje Paais & Jozef R. Pattihuru (2020), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan dan dirasakan pegawai, tentunya semakin besar pula kinerja yang dihasilkan. Ada hal lain yang bisa dijadikan faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dalam hal kepuasan, semakin tinggi rasa kepuasan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2011). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi organisasi atau instansi berupa tingkat absen yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi organisasi atau instansi tersebut. Seseorang akan

bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya". Stephen Robbins et al (2016) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran positif terhadap suatu pekerjaan yang didapatkan dari penilaian karakteristiknya. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka hasilkan oleh usahanya sendiri (internal) serta hal yang mendukung (eksternal) sesuai keadaan kerja, hasil kerja, serta kerja itu sendiri.

Menurut V.G Kondalkar (2007) terdapat 3 dimensi penting dalam kepuasan kerja. Dimensi pertama yaitu kepuasan kerja bisa diukur dengan respons emosional kepada situasi kerja. Dimensi kedua yaitu kepuasan kerja terkait dengan apa yang sebenarnya didapatkan karyawan sebagai reward dan apa yang karyawan harapkan. Dimensi ketiga yaitu kepuasan kerja terkait dengan dimensi pekerjaan yang bisa diekspresikan dalam bentuk konten pekerjaan, sikap kerja, serta peluang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2019) dan Puspita Rinny et al (2020), mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta cukup penting untuk kinerja pegawai. Artinya, semakin meningkat kepuasan yang dirasakan pegawai maka semakin meningkat juga kemampuan kerja yang dihasilkan pegawai. Sahlan et al. (2015) serta Sari dan Susilo (2018)

menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penentu. Hal tersebut dikarenakan disiplin merupakan cerminan yang menggambarkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan (Hanum Q,2021).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiry, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014). Permasalahan disiplin kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dimana masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan.

Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019) disiplin kerja terdiri dari dua kata yang memiliki arti masing-masing. Disiplin merupakan suatu proses yang dipakai oleh organisasi agar dapat menghadapi permasalahan kinerja melibatkan serta manajer pada saat mengidentifikasi serta mengkomunikasikan permasalahan tersebut kepada seluruh pegawai. Sedangkan kerja diartikan sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang untuk mendapatkan nilai dari aktivitas tersebut.

Anwar Prabu M (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja terbagi menjadi 2 bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menggerakkan pegawai supaya mengikuti serta mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Sedangkan disiplin korektif dapat diartikan sebagai usaha untuk mengarahkan pegawai agar bisa selalu mengikuti peraturan sesuai yang sudah ada di organisasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2017:128). Disiplin kerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sophia Nursauli et al (2021) dan Muhamad Arif et al (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu hasil penelitian Mustovani dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan mampu memberikan pengaruh positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan. Berdasarkan hasil observasi yang diteliti, motivasi mempengaruhi kepuasan kerja, yang dimana motivasi membuat kepuasan kerja pegawai menjadi menurun dikarenakan pegawai tidak mendapatkan apresiasi yang baik dari pimpinan sehingga pegawai menjadi tidak puas. Begitupun dengan disiplin kerja, dimana masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan data absen elektronik menunjukkan persentase keterlambatan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan bulan april sampai juni 2023 dengan tingkat persentase berfluktuasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Presentase Keterlambatan Pegawai

Bulan	Persentase Keterlambatan Pegawai 2023
April	55,3%
Mei	20,9%
Juni	5%

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, 2023

Berdasarkan tabel di atas persentase keterlambatan tertinggi tercatat pada bulan April 2023 yaitu sebesar 55,3% sementara persentase keterlambatan pada bulan Mei 2023 yaitu sebesar 20,9%. Sedangkan pada bulan Juni 2023 persentase keterlambatan sangat rendah yaitu sebesar 5%.

Dengan alasan tersebut penulis memilih judul penelitian yang dituangkan ke dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan akan mampu digunakan untuk menambah wawasan mengenai

perkembangan teori dalam bidang motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi instansi mengenai motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep

2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Manajemen terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Manajer adalah mereka yang menyatukan orang, uang, bahan dan mesin, yang diperlukan untuk mengoperasikan suatu organisasi/perusahaan.

George Terry (1972:4) mengatakan bahwa manajemen didefinisikan dalam berbagai cara tergantung dari sudut pandang, keyakinan, dan pemahaman, orang yang mendefinisikan. Sebagai penjelasan, beberapa ahli mendefinisikan manajemen sebagai "Tenaga yang menjalankan suatu bisnis dan bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalannya". Yang lain mengatakan bahwa, "Manajemen adalah kinerja dalam menyusun dan menerima hasil-hasil yang diinginkan dengan maksud upaya-upaya kelompok memanfaatkan bakat-bakat dan sumber daya manusia". Ahli lainnya menyebutkan bahwa manajemen secara sederhana adalah "menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang", sementara yang lain menyebutkan bahwa "pengertian manajemen dapat diringkaskan sebagai kepuasan ekonomi dan kebutuhan sosial dengan menjadi produktif bagi manusia, ekonomi, dan

masyarakat". Beberapa ahli lainnya menyebutkan, "manajemen adalah suatu sumber daya yang digunakan oleh tiap-tiap orang untuk mencapai tujuan-tujuan". Seluruh definisi-definisi tentang manajemen ini berguna karena masing-masing pengertian manajemen menurut para ahli tersebut menyoroti aspek-aspek penting dalam manajemen.

Dalam manajemen, umumnya dikenal dengan tiga tingkatan yaitu sebagai berikut :

1. Manajer Puncak (Top Manager)

Yang termasuk dalam manajer puncak adalah dewan direktur atau direksi, bertugas dalam mengambil keputusan penting, yang mempengaruhi hampir keseluruhan jalannya organisasi. Manajer puncak harus memiliki kemampuan konseptual yang lebih besar dibandingkan dengan manajer lainnya, kemampuan manusiawi yang sama pada semua tingkatan manajemen, dan kemampuan teknis yang lebih kecil dibandingkan dengan tingkatan manajer lainnya.

2. Manajer Menengah (Middle Manager)

Tugas dari manajer menengah ini adalah mengembangkan rencana operasi serta membuat kesinambungan antara yang dituntut oleh atasannya dengan kemampuan bawahannya. Manajer menengah harus memiliki kemampuan konseptual, kemampuan manusiawi, dan kemampuan teknis yang sama masing-masing proporsinya.

3. Manajemen Pelaksana (Lower Manager)

Tugas dari manajemen pelaksana adalah melaksanakan rencana operasi yang telah dikembangkan oleh pihak manajemen menengah. Manajer pelaksana harus memiliki kemampuan teknis yang lebih besar dibandingkan dengan tingkatan manajemen lainnya, kemampuan manusiawi yang sama pada semua tingkatan manajemen, dan kemampuan konseptual dengan proporsi paling kecil dibandingkan dengan tingkatan manajer di atasnya.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan 2019 dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien smembantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo 2002, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

a. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

1. Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. In Service Training (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

b. Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi

bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Menurut John Frech dan Betram Raven dalam buku Malayu S. P. Hasibuan, faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

- a) Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja.
- b) Orang-orang yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan.
- c) Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasidan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organsasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a) Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

- b) Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
- c) Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d) Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e) Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a) Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b) Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

2.1.3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sardiman 2014). Selanjutnya, Usman (2008) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai pengaruh

kebutuhan-kebutuhan dan keinginan terhadap intensitas dan arah perilaku seseorang (Baharuddin dan Wahyuni, 2015).

Motivasi juga berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tersebut. Kebutuhan yang dimaksudkan adalah suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik.

Richard dan Edward (2017) mengungkapkan secara etimologis motivasi diartikan sebagai apa yang menggerakkan orang untuk melakukan tindakan. Menurut V.G Kondalkar (2007) motivasi adalah semangat (*gairah*) membara dalam diri seseorang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan serta keinginan yang mendorong seseorang agar dapat mengerahkan energi fisik serta mentalnya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Anwar Prabu M (2017) motivasi diartikan sebagai keadaan yang menuntut seseorang supaya mencapai tujuan motifnya.

Menurut Sunyoto (2015:11) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya: rasa lapar, haus dan

dahaga. Kemudian Suwatno dan Priansa (2017:171) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual ptersebut. Hasibuan (2019:95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka disimpulkan motivasi adalah energi untuk membakar dorongan dalam diri seseorang dengan upaya guna mencapai tujuan apapun, baik itu tujuan pribadi ataupun tujuan dari organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Memunculkan rasa motivasi dalam diri pegawai tidak bisa terjadi begitu saja. Hal tersebut dikarenakan tidak semua pegawai memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap dirinya.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan, maka karena sangat luasnya ranah motivasi dalam peri kehidupan manusia maka untuk memahami motivasi perlulah dipahami asumsi dasar motivasi, yang terdapat empat asumsi dasar motivasi yaitu :

- a) Motivasi adalah hal-hal yang baik, seseorang menjadi termotivasi karena dipuji atau sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.
- b) Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi karena seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

- c) Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.
- d) Motivasi adalah alat yang dapat dipakai untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan motivasi menurut Hartatik (2014:162) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai organisasi.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Luthan (2011) memberikan definisi motivasi sebagai suatu proses yang dimulai karena adanya kebutuhan fisiologis dan psikis yang menimbulkan tindakan atau stimulus tertentu untuk melakukan aktivitasnya mencapai suatu tujuan. Robbins dan Judge (2017, p. 247) mengartikan motivasi adalah “as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”. Pernyataan ini menekankan bahwasannya dalam motivasi kerja seseorang diperlukan adanya intensitas upaya terhadap motivasi tersebut yang mengarah pada tujuan organisasi dengan penuh ketekunan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang menguntungkan bagi organisasi. Motivasi tidak hanya timbul dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu, namun dapat muncul untuk memenuhi suatu kebutuhan.

Menurut Mitchell (dikutip dalam Winardi, 2007, p. 2), motivasi yang menyebabkan timbulnya perilaku individu, apabila perilaku tersebut bersifat efektif maka akibatnya berupa kinerja yang tinggi. Pernyataan Mitchell sejalan dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan dan Alimudin

(2015). Beberapa penelitian terdahulu juga memiliki kesimpulan yang sama, seperti penelitian dari Asah, Fatoki, dan Rungani (2015); Hariyanto dan Kesumawati (2016); Kartini, Sujanto, dan Mukhtar (2017); Sandika dan Andani (2020); Widodo (2017); Yasmin dan Wahyudi (2016). Penelitian-penelitian tersebut memperoleh hasil bahwasanya kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja yang menunjukkan kenaikan pada tingkat motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan tingkat kinerja pegawai secara nyata.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya menggambarkan pengalamannya yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan terhadap pengalaman di masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi yang merasakannya dan sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh apabila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tersebut, yang mana tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dan terjadi di lingkungan kerjanya (Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja merupakan dampak atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seorang pegawai dapat merasa puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Wibowo, 2013). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan oleh pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif (Edison, 2016).

Yusuf (2015:279) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Afandi (2018:73) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian

terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Dengan demikian dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan menyenangkan atau tidak seseorang terhadap pekerjaan yang di jalani sehingga dapat berpengaruh terhadap produktifitas seseorang dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut (Afandi, 2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya

kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kepuasan Kerja menurut pemikiran dari Robbins dan Coulter (2010) yaitu suatu perilaku umum yang ditunjukan seseorang terhadap pekerjaannya seperti pada orang yang memiliki kepuasan yang tinggi akan cenderung memberikan perilaku positif dalam bekerja, berbeda pada orang dengan kepuasan kerja rendah maka cenderung menunjukkan perilaku negatif dalam bekerja. Berlandaskan pendapat diatas dapat disampaikan bahwasannya kepuasan kerja merupakan jawaban dari perwujudan perasaan pegawai atas terpenuhinya kepuasan dalam diri pegawai tersebut akan beberapa hal dari dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan perpaduan baik dari dalam ataupun dari luar pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja atau kinerja. Hal senada juga disampaikan oleh Sinambela (2019), yang menyatakan bahwa seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kurniawan dan Alimudin (2015) di

dalam penelitiannya menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja, sehingga dapat disampaikan apabila perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, maka tingkat kinerja pegawainya pun akan meningkat. Pendapat senada disampaikan dalam penelitian Brury (2016); Cahyana dan Jati (2017); Giyanto (2016); Harahap dan Tirtayasa (2020); Oktafien dan Yuniarsih (2017); Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) yang mengungkapkan kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja.

2.1.5. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti murid, *disciplinary* kata ini berubah menjadi *discipline* yang mempunyai arti kepatuhan. Dengan demikian, makna disiplin merupakan suatu kepatuhan kepada aturan-aturan, norma-norma, patokan-patokan, hukum, dan tata tertib yang berlaku (Wursanto, 1988). Disiplin merupakan kekuatan yang tumbuh didalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Biasanya hal ini dihubungkan dengan hukuman, padahal sebenarnya menghukum seorang pegawai hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin (Sutrisno, 2017). Disiplin adalah kesadaran dari diri dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku yaitu berupa tanggung jawab atas pekerjaan dan tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan kantor baik yang berupa tulisan maupun tidak tertulis (Sunu, 2014).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016).

Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019) disiplin kerja terdiri dari dua kata yang memiliki arti masing-masing. Disiplin merupakan suatu proses yang dipakai oleh organisasi agar dapat menghadapi permasalahan kinerja melibatkan serta manajer pada saat mengidentifikasi serta mengkomunikasikan permasalahan tersebut kepada seluruh pegawai. Sedangkan kerja diartikan sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang untuk mendapatkan nilai dari aktivitas tersebut.

Anwar Prabu M (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja terbagi menjadi 2 bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menggerakkan pegawai supaya mengikuti serta mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Sedangkan disiplin korektif dapat diartikan sebagai usaha untuk

mengarahkan pegawai agar bisa selalu mengikuti peraturan sesuai yang sudah ada di organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019:112) definisi disiplin kerja yaitu: “Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan ekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu upaya untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ada dalam meningkatkan ketaatan seseorang pada instansi atau kantor tempat dimana berkerja dan apabila melanggar dapat menerima sanksi-sanksi yang ada di tempat kerja tersebut. Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu faktor motivasi kerja.

Disiplin kerja di kantor tentunya sangat diperlukan, sifatnya wajib, dan Tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra organisasi.

Organisasi akan bangga dengan pegawai yang disiplin, baik waktu atau kinerja.

Disiplin sendiri merupakan bentuk kepatuhan terhadap organisasi serta tugas-tugas yang diemban. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan roda-roda organisasi agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna. Adapun indikator kedisiplinan kerja menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2014:94) adalah sebagai berikut :

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

b) Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Disiplin kerja berguna untuk mengajarkan pegawai dalam menaati aturan, prosedur dan kebijakan organisasi agar dapat berkinerja lebih baik. Menurut Sinambela (2019), tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan output kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Sriyono (2017) berpendapat bahwasanya terdapat pengaruh secara langsung dari disiplin kerja pada tingkat kinerja pegawai. Pendapat tersebut selaras dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu oleh Arda (2017); Astutik (2016); Hidayati, Perizade, dan Widiyanti (2019); Pangarso dan Susanti (2016); Rozalia, Utami, dan Ruhana (2015) yang mengemukakan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2.1.6. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi perusahaan dan sisi pegawai. Jika dilihat dari sisi pegawai maka kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja yang dapat dicermati dari output yang didapatkan oleh setiap individu di perusahaan sebagai acuan keberhasilan perusahaan. Sedangkan dari sisi perusahaan yaitu kinerja pegawai tinggi dapat dihasilkan apabila dapat dikelola dengan baik. Maka kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai atau yang dilakukan pegawai pada saat menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

Namun terdapat beberapa ahli yang menyatakan mengenai arti dari kinerja itu sendiri. Seperti, Herman Aguinis (2015) kinerja didefinisikan sebagai suatu hal tentang perilaku atau sikap yang telah dilakukan oleh karyawan serta tidak hanya mengenai apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019), kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada saat melaksanakan suatu keahlian atau skill tertentu. Sedangkan

menurut John Shield (2007) kinerja merupakan fenomena sumber daya manusia yang dapat dikelola.

Secara garis besarnya kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja.

Darojat (2015:105) menyatakan bahwa kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu pegawai dalam melaksanakan seluruh tugasnya di sebuah organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai/pegawai seperti motivasi, kecakapan, persepsi, peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Berdasarkan hal-hal di atas maka kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok

dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Indikator kinerja Menurut Robbins and Judge (2015 : 226) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan tanggung jawab terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang

dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Tinjauan Empirik

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan paparkan hasil penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan judul penelitian yang penulis angkat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4
1.	Ulfah Mutmainna Wahab ¹ , Muhammad Idris ² , Didiek Handayani Gusti ³ (2022)	(PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PANGKEP)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap

1	2	3	4
			<p>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.</p>
2.	Bradley Setiyadi ¹ , Feki Febrianto ² (2020)	(Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi)	<p>Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh hasil penelitian nilai fhitung sebesar 3,859, sedangkan ftabel sebesar 3,090, karena $3,859 > 3,090$ maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara</p>

1	2	3	4
			motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.
3.	Ahda Safitri; Trusti Wismantari; dan Vina Hermawati, Innocentius Bernarto (2021)	(Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y" (Kasus Pada Kementrian Perdagangan, Jakarta))	Evaluasi pada hipotesis pertama (H1), yakni disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai, didukung. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yaitu motivasi kerja membawa dampak pada kenaikan kinerja yang dihasilkan pegawai adalah didukung. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Namun demikian, melalui uji hipotesis ketiga (H3) telah dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
4.	Erlinda Esti Hairunnisa ¹ , Syarif Ali ² (2022)	(Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat	Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi, disiplin kerja,

1	2	3	4
		Perbenihan Tanaman Pangan, Kementrian Pertanian Jakarta)	dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pada hasil yang didapat, yaitu nilai Fhitung 90,67 lebih besar daripada Ftabel 2,78. Artinya hipotesis 4 dapat diterima dan disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
5.	Masitah Pane ¹ , Sjahril Effendy Pasaribu ² , Zulaspan Tupti ³ (2022)	(Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara)	Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil Fhitung (4,431) > Ftabel (4,09) dengan nilai signifikan 0,05 maka Ho Ditolak dan Ha diterima.

1	2	3	4
6.	Elviana Z. Made ¹ , Muhammad Hidayat ² , Sylvia Sjarlis ³ (2021)	(PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA)	Ketiga variabel independen yang diteliti (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Costa, dkk. (2017) yang menggunakan path analysis dan menemukan bahwa variabel disiplinkerja, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh serentak terhadap kinerja pegawai.

(Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017: 60), kerangka berpikir yakni model konseptual tentang bagaimana teori menghubungkan berbagai elemen dan kesulitan signifikan yang diakui.

Adapun teori yang menghubungkan semua variabel adalah sebagai berikut :

Menurut Mitchell (dikutip dalam Winardi, 2007, p. 2), motivasi yang menyebabkan timbulnya perilaku individu, apabila perilaku tersebut

bersifat efektif maka akibatnya berupa kinerja yang tinggi. Pernyataan Mitchell sejalan dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan dan Alimudin (2015). Beberapa penelitian terdahulu juga memiliki kesimpulan yang sama, seperti penelitian dari Asah, Fatoki, dan Rungani (2015); Hariyanto dan Kesumawati (2016); Kartini, Sujanto, dan Mukhtar (2017); Sandika dan Andani (2020); Widodo (2017); Yasmin dan Wahyudi (2016). Penelitian-penelitian tersebut memperoleh hasil bahwasanya kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja yang menunjukkan kenaikan pada tingkat motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan tingkat kinerja pegawai secara nyata.

Sementara itu, Hasibuan (2009) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu bentuk sikap seseorang secara emosional untuk menunjukkan kesenangan dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan dan kinerjanya baik di dalam pekerjaan, diluar pekerjaan maupun dalam keduanya. Kurniawan dan Alimudin (2015) di dalam penelitiannya menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja, sehingga dapat disampaikan apabila perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, maka tingkat kinerja pegawainya pun akan meningkat.

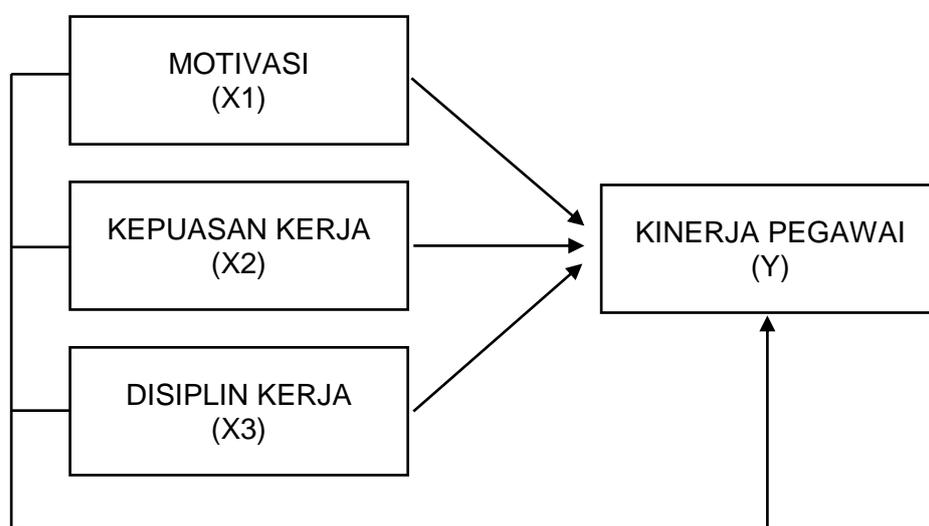
Kemudian, menurut Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan perilaku pegawai secara sadar dan teratur untuk bersedia dalam menaati semua aturan organisasi dan kaidah-kaidah sosial yang telah ditetapkan. Disiplin kerja berguna untuk mengajarkan pegawai dalam menaati aturan, prosedur dan kebijakan organisasi agar dapat berkinerja lebih baik. Sriyono (2017) berpendapat bahwasanya terdapat pengaruh secara langsung dari disiplin kerja pada tingkat kinerja pegawai. Begitu juga

dalam hasil penelitian Kurniawan dan Alimudin (2015) yang menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan landasan teori yang telah disebutkan dan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.2

Kerangka Pemikiran



2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu pemberian atau penetapan makna bagi suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi, atau memanipulasi variabel. Definisi operasional mengatakan pada pembaca laporan penelitian apa yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan atau pengujian hipotesis (Sutama, 2016:52).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X)

a. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi diukur dengan indikator: Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan Dari Atasan dan Pekerjaan Itu Sendiri.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja diukur dengan indikator: Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, dan Rekan Kerja.

c. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja diukur dengan indikator: Taat Terhadap Aturan Waktu, Taat Terhadap Peraturan Organisasi, Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan, dan Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Organisasi.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Indikator kinerja Menurut Robbins and Judge (2015 : 226) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan tanggung jawab terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah disebutkan dan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu serta kerangka berpikir yang telah dijabarkan di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Diduga motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 = Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 = Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4 = Diduga motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode kuantitatif yaitu metode yang berisikan tentang pengungkapan pemecahan masalah yang ada saat ini berdasarkan data yang aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Tempat Dan Waktu

Lokasi kegiatan penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245. Waktu penelitian rencana akan dimulai pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2023.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 384 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus slovin. Strategi sampel pada penelitian ini didasarkan pada teori tidak terbatas ataupun probability sampling, khususnya teknik simpel random sampling yaitu dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana (simple random sampling). Pengambilan sampel acak sederhana (simple random sampling) adalah suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Sekaran, 2006). Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 79 pegawai PNS (berdasarkan rumus slovin) dengan tingkat error (e) yang sebesar 10%.

Bentuk dari rumus slovin adalah :

Gambar 3.1

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n adalah ukuran sampel yang akan dicari, N adalah ukuran populasi dan e adalah margin of error yang merupakan besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan.

Jadi, diketahui $N = 384$ dan $e = 10\% = 0,1$. Banyaknya sampel untuk survei yang bisa digunakan oleh mahasiswa, dapat dihitung dengan Rumus Slovin:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{384}{1 + (384)(0,1)^2} \\
 &= \frac{384}{1 + (384)(0,01)} \\
 &= \frac{384}{1 + 3,84} \\
 &= \frac{384}{4,84} \\
 &= 79,33
 \end{aligned}$$

Dari hasil akhir perhitungan di atas, banyaknya sampel sebaiknya dikenakan saja ke atas sehingga menjadi 79 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (Self-Report Data), dimana data tersebut merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek dalam penelitian (responden).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan sekunder :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperlukan untuk mengetahui tanggapan langsung dari responden mengenai motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Data ini berupa informasi yang diperoleh melalui tanggapan langsung dari responden berupa jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang bersumber dari literature-literatur atau bacaan lain diluar perusahaan bersangkutan serta memiliki relevansi dengan pembahasan di dalam proposal ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan dan pernyataan yang disusun secara sistematis. Kuesioner yang disusun bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan variable motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesiner yang meliputi sekumpulan pernyataan yang diajukan kepada pegawai

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dalam skala likert, dimana responden dihadapkan dengan beberapa pertanyaan atau pernyataan kemudian diminta memilih jawaban. Selanjutnya jawaban diberikan skor dengan skala likert. Dalam penelitian ini skor kuesioner dapat diukur dengan menggunakan Skala Likert, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2018:90)

3.7 Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dan diolah dengan menggunakan IBM SPSS Statistic. Berikut adalah beberapa uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Analisis Total Capaian Responden

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan

satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

Gambar 3.2

Total Capaian Responden

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{5} \times 100$$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi dalam suatu penelitian, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menentukan apakah data dalam penelitian tersebut terdistribusi normal atau tidak, maka dapat diuji dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau pendekatan grafik. (a) Pendekatan Kolmogorov-Smirnov, yaitu pengambilan keputusan dengan menggunakan pendekatan ini adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka data yang digunakan dalam penelitian ini mendistribusikan normal, (2) Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mendistribusikan normal. (b) Pendekatan Grafik, yaitu dalam menentukan data yang mendistribusikan normal, dapat dilakukan dengan cara yang

kedua yaitu dengan menggunakan P-P Plot Of Regression Standard. Pengujian dengan menggunakan pendekatan grafik disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y (Ghozali, 2013:214).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi dalam suatu penelitian ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Menurut Santoso (2010:206), untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara mendeteksi data penelitian yang diolah dengan menggunakan alat bantu program SPSS yaitu data yang memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan data yang memiliki nilai $tolerance \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi suatu penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Jika terdapat variance dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas, dan apabila hasil pengamatan berbeda dengan pengamatan lainnya disebut dengan Heteroskedastisitas.

Berikut merupakan syarat untuk menentukan ada atau tidaknya heterokedastisitas: (a) Jika didapati pola tertentu, seperti titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat dinyatakan dalam penelitian tersebut telah terjadi Heteroskedastisitas, (b) Jika

didapati pola yang tidak jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan Y, maka dapat dinyatakan dalam penelitian tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang harus dilakukan pada regresi linear dengan runtut waktu atau panel. Ini penting karena model bisa hasil yang dihasilkan bisa bias jika terjadi gangguan autokorelasi pada model penelitian.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh menghitung skor butir-butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Data dikatakan valid, jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menghitung atau membandingkan korelasi antar skor. Koefisien korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada r tabel. Keputusan pengujian validitas instrument dapat menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

- a) Item pernyataan instrument penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
 - b) Item pernyataan instrument penelitian dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.
- b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan Cronbach's alpha. Variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,600 (Ghozali, 2005).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang dipakai adalah dengan Metode Analisis Kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang pengolahan data kuesionernya menggunakan angka-angka atau perhitungan statistic untuk membuktikan kuesioner. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan program Software SPSS For windows. Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (DISDIK). Persamaan untuk model Regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

A	= Konstanta (intercept)
$\beta_1 \dots \beta_3$	= Koefisien regresi variabel bebas
X1	= Motivasi
X2	= Kepuasan kerja
X3	= Disiplin kerja
E	= Standar Error (error term)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja, untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu digunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel suatu penelitian dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen (variabel terikat). Koefisien determinasi (R^2) adalah bernilai antara nol dan satu (Ghozali, 2013:95). Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja pegawai dan nilai sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model atau variabel lain yang tidak diteliti dalam suatu penelitian tersebut.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (tTest)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Caranya dengan menggunakan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 5\%$. Dengan criteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima.

b. Uji Simultan (F Test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan nilai keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan syarat sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak, ini berarti bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima, ini berarti bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Latar belakang terbentuknya kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu pada masa terbentuknya Negara Indonesia Timur (NIT) yang dikepalai oleh menteri pengajaran yang bernama Katoppo. Kantor wilayah pada waktu itu bertempat di gedung SMA Candra Kirana yang sekarang berada di jalan Sungai Tangka. Pada tahun 1946-1950, Departemen Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan berubah menjadi Inspektur Pendidikan Daerah Sulawesi Selatan yang dikepalai oleh Azis Nompo.

Pada tahun 1950 Inspektur Pendidikan di daerah Sulawesi Selatan berubah namanya menjadi Kantor Jawatan Pengajaran Provinsi Sulawesi Selatan yang dikepalai oleh H. Sondat dan wakilnya Mangindaan. Kantor tersebut bertempat di kantor Walikota Madya Tk. II Ujung Pandang yang sekarang berada di jalan Jenderal Ahmad Yani. Pada tahun 1957 kantor tersebut berubah nama menjadi Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan Tenggara. Tahun 1961 kantor tersebut dijabat oleh S. N. Turangan dan wakilnya H. Laside. Kemudian pada bulan Agustus 1964, H. Laside diangkat sebagai Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan sampai pada tahun 1967

dan pada tahun itu juga jabatan diserahkan kepada Syamsudin Tang. Tahun 1968, Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan diserahterimakan dari Syamsudin Tang kepada E. Agus Salim Mokodompit, M. A. sebagai kepala biro Organisasi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Pada tanggal 19 desember 1979 jabatan Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan kepada Drs. A. Rasyid yang sebelumnya sebagai Staf Ahli Menteri Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta. Tanggal 11 desember 1981 jabatan tersebut beralih dari Drs. A. Rasyid kepada Letkol Soepomo. Pada tanggal 22 februari 1983 Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahterimakan kepada Drs. Athaillah. Tahun 1987 terjadi pergantian pimpinan dari Drs. Athaillah kepada Drs. Aminuddin Mahmud.

Berdasarkan keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor: 09/MPK/1991 tanggal 17 februari 1991, jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahterimakan dari Drs. Amiruddin Machmud kepada Drs. Abdul Djabbar. Selanjutnya, keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor: 217/C/1993 pergantian jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 4 januari 1994 dari Drs. Abdul Djabbar diganti oleh Drs. Amiruddin Maula yang sebelumnya menjabat

sebagai kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Drs. Amiruddin Maula kepada Ir. H. M. Arifin Thalib.

Pada tanggal 1 Januari 2001, jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Ir. H. M. Arifin Thalib kepada Drs. Ngaro, M. Pd. Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor: 173/O/1983 tentang struktur organisasi vertikal, tata kerja kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan kebudayaan Sulawesi Selatan berubah nama menjadi kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang dijabat oleh Drs. Ngaro, M. Pd dan Wakilnya Drs. A. Muh. Noer Sanusi, M. Si.

Pada tanggal 25 April 2003, Drs. H Ngaro, M. Pd. Menyelesaikan masa jabatannya sebagai Kepala Dinas Pendidikan dan digantikan oleh Drs. H. A. Muh. Noer Sanusi, M. Si. dan Drs. Hanafi Mappasomba, M. Pd. sebagai wakilnya. Setelah tanggal 31 Oktober 2005 Drs. H.A. Muh. Noer Sanusi, M. Si. mengakhiri masa jabatannya dan diganti oleh Drs. H. A. Patabai Pabokori (hingga sekarang ini) yang sebelumnya menjadi bupati Kabupaten Bulukumba dan Drs. H. Hanafi Mappasomba tetap menjadi Wakil Kepala Dinas Provinsi Sulawesi Selatan dan pada tanggal 1 November 2006 Drs. Hanafi Mappasomba, memasuki masa jabatan sehingga digantikan oleh Drs. Muh. Saleh Gottang.

Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

a. Visi

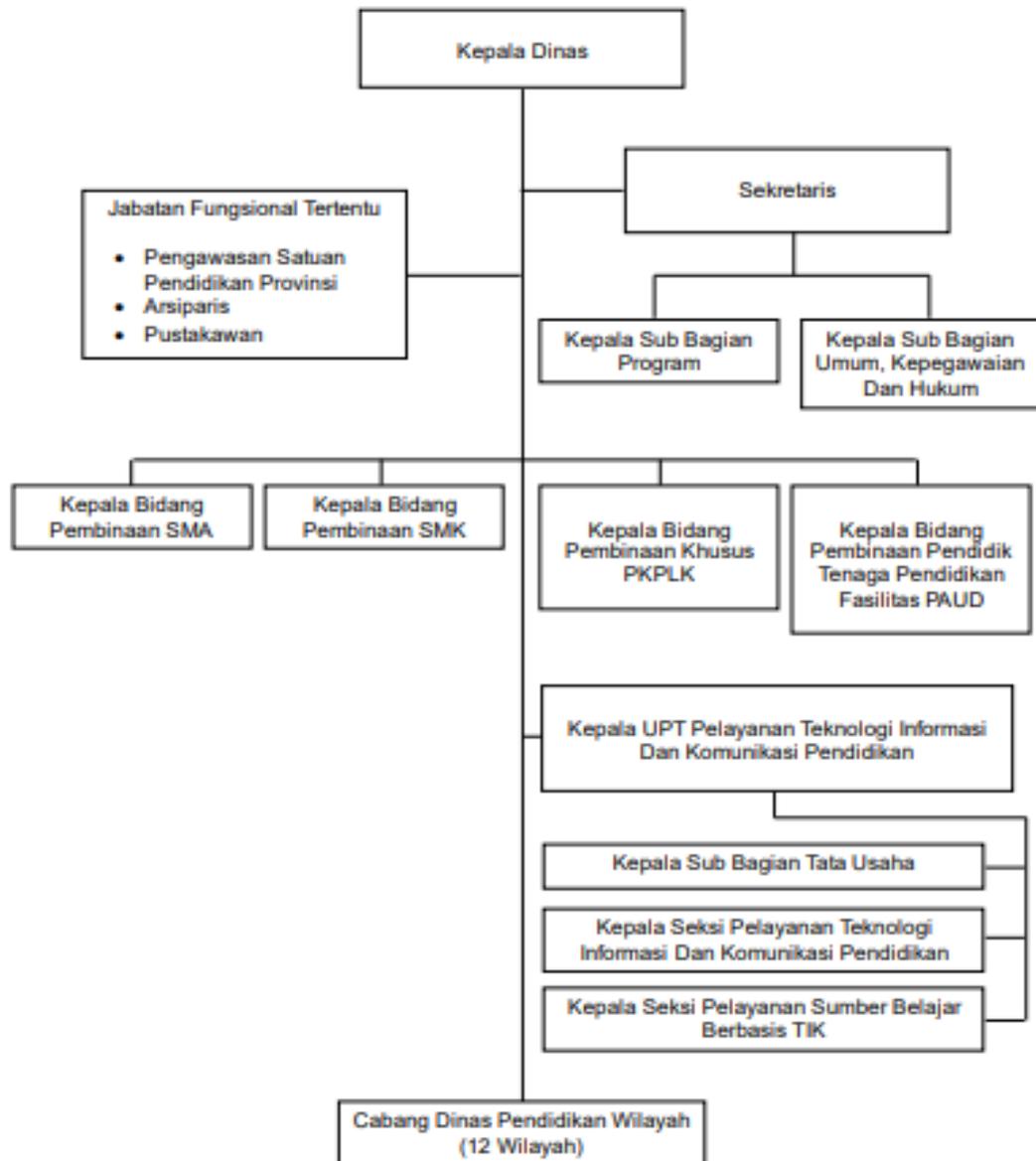
Visi yakni mewujudkan pendidikan di Sulawesi Selatan yang mandiri dan berkualitas guna terciptanya masyarakat madani bernafaskan keagamaan.

b. Misi

1. Mengembangkan pembinaan Pendidikan berorientasi kepada kebutuhan daerah, nasional dan global.
2. Menciptakan pembelajaran yang inovatif dan kompetitif.
3. Meningkatkan Profesionalisme tenaga kependidikan.
4. Memantapkan standar kendali mutu dan relevansi pendidikan serta pendayagunaan sarana dan prasarana.
5. Mengembangkan pembinaan pendidikan yang berorientasi pada sisi penguasaan iptek dan imtaq, wawasan keunggulan, budaya, penumbuhan jiwa patriotik serta mendorong terciptanya masyarakat belajar.
6. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan program kepemudaan, Olah raga seni dan budaya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.
7. Mengembangkan program pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah yang sesuai adat istiadat, agama dan iptek.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan



Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, 2022

1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Tugas pokok dari tiap bagian pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu:

a. Kepala Dinas Pendidikan, mempunyai tugas untuk mengkoordinasi penyusunan perencanaan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan Dinas Pendidikan serta merumuskan kebijakan teknis bidang pendapatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

b. Kepala subbagian program

Mempunyai tugas:

a) Menyediakan bahan/data dalam rangka penyusunan rencana program dan kegiatan dinas;

b) Menyusun konsep rencana program dan kegiatan dinas;

c) Merencanakan dan melaksanakan program dan kegiatan Sub Bagian Program;

d) Menyusun konsep rencana program legislasi daerah/produk hukum daerah sesuai dengan bidang kewenangan dinas;

e) Menyusun rencana jadwal / agenda program dan kegiatan dinas;

f) Menyusun konsep dokumen perencanaan dinas;

g) Menghimpun, meneliti dan mengoreksi bahan usulan program dan kegiatan dan bahan laporan kegiatan dari masing-masing Bidang dan Sekretariat sebagai bahan penyusunan perencanaan program kegiatan dan pelaporan;

h) Menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas, bahan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Bupati (LKPJ) dan laporan berkala lainnya;

- i) Melaksanakan koordinasi dengan Sub Bagian lain dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
 - j) Membimbing bawahan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
 - k) Memantau dan mengevaluasi serta menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan;
 - l) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas;
 - m) Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai dasar pengambilan kebijakan;
 - n) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Kepada Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum
- Mempunyai tugas:
- a) Melaksanakan penyusunan perencanaan/program kerja Sekretariat dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b) Melaksanakan penyusunan dan pengolahan data kepegawaian Dinas;
 - c) Melaksanakan penyiapan dan pengusulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan pension pegawai, peninjauan masa kerja dan pemberian penghargaan, serta tugas/ijin belajar, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan/struktural, fungsional dan teknis;
 - d) Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin, pengembangan karir dan mutasi serta pemberhentian pegawai;
 - e) Melaksanakan pengusulan gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai dan pejabat di lingkungan Dinas;

- f) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan kepada unit di lingkungan Dinas;
- g) Melaksanakan penyusunan, pembinaan, pengelolaan, evaluasi dan pendokumentasian bahan rancangan peraturan perundang undangan lingkup Dinas;
- h) Melaksanakan, administrasi/penatausahaan, penerimaan pendistribusian, surat-surat, tata naskah dinas dan arsip dan penggandaan naskah dinas serta pembinaan kearsipan Dinas;
- i) Melaksanakan pengelolaan hubungan masyarakat, pelayanan umum, pelayanan minimal dan pendokumentasian surat-surat, barang bergerak dan barang tidak bergerak;
- j) Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana pengurusan rumah tangga, pemeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta kertiban, keindahan, keamanan dan layanan kantor;
- k) Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat-rapat;
- l) Melaksanakan pengendalian administrasi perjalanan dinas pegawai;
- m) Melaksanakan pengelolaan dan pembinaan perpustakaan Dinas;
- n) Melaksanakan pembinaan, pengelolaan dan evaluasi produk-produk hukum Dinas;
- o) Melaksanakan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas;
- p) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris, sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Jabatan Fungsional Tertentu

1) Pengawas Satuan Pendidikan Provinsi

Mempunyai Tugas:

- Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan kinerja staf sekolah,
- Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya,
- Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah secara kolaboratif dengan stakeholder sekolah.

2) Arsiparis

Mempunyai Tugas:

- Melakukan kajian atau analisis kearsipan dalam bentuk policy brief.
- Berperan serta dalam kegiatan ilmiah dalam bidang kearsipan, baik nasional maupun internasional.
- Menemukan dan melakukan pengembangan teknologi tepat guna di bidang kearsipan, termasuk inovasi terbaru dalam pengelolaan arsip.
- Menjadi anggota dalam tim penilai kinerja jabatan arsiparis.
- Menjadi anggota dalam organisasi profesi arsiparis, baik nasional maupun internasional.
- Memperoleh gelar keserjanaan di luar bidang kearsipan yang sederajat.
- Memperoleh penghargaan, tanda jasa kehormatan atau juga penghargaan lainnya.

- Ikut mengajar atau melatih staf lain di bidang kearsipan.
- Menulis karya ilmiah di bidang kearsipan untuk tujuan riset.
- Membantu penyuluhan, Bimbingan Teknis (BIMTEK), modul diklat kearsipan dan sosialisasi;
- Melakukan penyusunan dan penyiapan bahan materi untuk pelatihan kearsipan;
- Melaksanakan tugas lain yang berkaitan dengan tugas pokok jabatannya.

3) Pustakawan

Mempunyai Tugas:

- Membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- Menyusun pedoman/petunjuk teknis perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- Menerjemahkan/menyadur buku-buku dan bahan lain di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- Melakukan tugas sebagai Ketua kelompok /Koordinator Pustakawan atau memimpin unit Perpustakaan
- Menyusun kumpulan tulisan untuk dipublikasikan.
- Memberi konsultasi kepustakawanan yang bersifat konsep

e. Sekretaris

Mempunyai tugas:

- Menyusun rencana kegiatan kerja.
- Mengelola urusan perlengkapan, kerumahtanggaan dan pengadaan barang dinas.

- Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan urusan umum dinas.
 - Mengelola urusan administrasi keuangan serta rencana penyusunan laporan keuangan Dinas.
- f. Sub Dinas Pendidikan Menengah Atas (Dikmentas)
- Seksi Kurikulum Seksi Kurikulum dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan kebijaksanaan teknis perumusan dan penyusunan pedoman pelaksanaan determinasi kurikulum dan kalender pendidikan bagi SMA.
 - Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pengembangan tenaga kependidikan.
 - Seksi Pembinaan Seksi Pembinaan manajemen Sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang manajemen sekolah.
 - Seksi Pendidikan Luar Biasa (SLB) Seksi Pendidikan Luar Biasa dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan luar biasa.
- g. Sub Dinas Pendidikan Pendidikan Menengah Menengah Kejuruan Kejuruan (Dikmenjur (Dikmenjur)

- Seksi Kepemudaan Seksi Kepemudaan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan di bidang kepemudaan.
 - Seksi Olahraga Seksi Olahraga dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan olahraga.
 - Seksi Pembinaan dan Pengembangan Seksi Pembinaan dan Pengembangan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pembinaan dan pengembangan generasi muda dan kesenian.
 - Seksi Pendidikan Kesenian Seksi Pendidikan Kesenian dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan kesenian daerah organisasi pendidikan kesenian masyarakat.
- h. Kepala Bidang Pembinaan Khusus (PKPLK)
- Seksi Sarana dan Tenaga Teknis Seksi Sarana dan Tenaga Teknis dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang sarana dan tenaga teknis.
 - Seksi Pendidikan Luar Sekolah Seksi Pendidikan Luar Sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan luar sekolah.
 - Seksi Pelatihan Seksi Pelatihan dan Penataran dan Penataran Seksi Pelatihan dan Penataran dipimpin oleh seorang kepala

seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang Pelatihan dan Penataran dan Pendidikan Luar Sekolah, non pendidikan luar sekolah dan kemasyarakatan.

- Seksi Keterampilan Perempuan Seksi Keterampilan Perempuan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang keterampilan Pendidikan.
- i. Kepala Bidang Pembinaan Pendidik tenaga Pendidikan Fasilitas PAUD
- Penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
 - Penyusunan bahan rencana kebutuhan, rekomendasi pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
 - Penyusunan bahan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
 - Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
 - Pelaporan dibidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan pendidikan Non Formal;
 - Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

j. Kepala UPT Pelayanan Teknologi informasi dan Komunikasi Pendidikan

Memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yaitu pendidikan dan pelatihan teknik, ketatausahaan, dan pelayanan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala UPT Pelayanan Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan mempunyai Fungsi:

- 1) Penyusunan materi e-learning;
- 2) Pengembangan media pembelajaran berbasis teknologi informasi;
- 3) Penyelenggaraan pendidikan teknologi informasi bagi peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan;
- 4) Pendayagunaan teknologi informasi & komunikasi bagi peserta didik, guru, & tenaga kependidikan; dan
- 5) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

k. Tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Mempunyai Tugas:

- 1) Pelaksanaan administrasi ketatausahaan;
- 2) Pelaksanaan verifikasi produk hukum pelaksanaan program kegiatan;
- 3) Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- 4) Pelaksanaan penyusunan target pendapatan Mess Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, pembukuan dan penyetoran pendapatan mess;
- 5) Pelaksanaan penyusunan Rencana Strategis Jangka Menengah dan Rencana Kerja Anggaran;
- 6) Pelaksanaan pengelolaan pembukuan Bendahara Penerimaan dan Pengeluaran;

- 7) Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan, berupa penyusunan Dokumen Penggunaan Anggaran;
 - 8) Pelaksanaan penyusunan rencana umum pengadaan barang/jasa;
 - 9) Pelaksanaan penatausahaan keuangan administrasi pengajuan permintaan dana dan verifikasi administrasi keuangan serta Laporan Keuangann;
 - 10) Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan barang, pemeliharaan aset, daftar investarisasi aset dan laporan pengadaan barang;
 - 11) Pelaksanaan pemeliharaan Mess Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Gedung Kantor, Peralatan dan urusan kerumahtangaan;
 - 12) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugasnya;
 - 13) Pelaksanaan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan, sesuai standar yang ditetapkan.
- I. Kepala Seksi Pelayanan Sumber Belajar Berbasis TIK
- Memiliki tugas dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengelolaan infrastruktur teknologi informasi, tata kelola e-government dan pengembangan aplikasi, serta layanan informasi dan komunikasi elektronik.

4.2 Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdapat empat yang dimasukkan dalam penelitian tersebut adalah jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan lama bekerja pada Dinas Pendidikan

Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden tersebut akan dijadikan tambahan dalam tabel dengan melihat informasi responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	35	44,3%
2.	Perempuan	44	55,7%
	Total	79	100%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023

Tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden perempuan sebanyak 44 orang atau sebesar 55,7%, sedangkan yang responden laki-laki yakni sebanyak 35 orang atau sebesar 44,3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	28-30 Tahun	10	12,6%
2.	31-40 Tahun	24	30,4%
3.	41-50 Tahun	27	34,2%
4.	52-58 Tahun	18	22,8%
	Total	79	100%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023

Tabel diatas menyatakan bahwa usia paling banyak di dominasi usia antara 41 - 50 tahun sebanyak 27 orang dengan memiliki tingkat presentase 34,2%. Adapun tingkat kedua tertinggi yakni usia 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang dengan memiliki tingkat presentase 30,4 %, dan tingkat ketiga yakni usia 52-58 tahun sebanyak 18 orang dengan memiliki tingkat presentase 22,8%. Serta tingkat keempat yakni usia 28-30 tahun dengan 10 orang dengan tingkat presentase 12,6%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	7	8,9%
2.	S1	57	72,1%
3.	S2	15	19%
	Total	79	100%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023

Tabel diatas menyatakan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini sebagian besar telah menempuh pendidikan SMA/SMK sebanyak 7 responden dengan memiliki tingkat presentase 8,9%, pendidikan S1 sebanyak 57 responden dengan tingkat presentase 72,1%, serta pendidikan S2 sebanyak 15 responden dengan memiliki tingkat presentasi 19% ada dalam penelitian ini.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	0-5 Tahun	13	16,4%
2.	6-10 Tahun	49	62,1%
3.	12-20 Tahun	16	20,2%
4.	>22 Tahun	1	1,3%
	Total	79	100%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan pada table diatas menyatakan bahwa responden dalam penelitian ini yang bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 13 responden dengan tingkat presentase 16,4%, masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 49 responden dengan tingkat presentase 62,1% dan masa kerja selama 12-20 tahun sebanyak 16 responden dengan tingkat presentase 20,2%. Masa kerja >22 tahun sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase 1,3% dalam penelitian tersebut.

2. Analisis Data

1) Analisis Total Capaian Responden

- a. Karakteristik Tingkat Capaian Responden Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.5
Total Capaian Responden Variabel Motivasi (X1)

No	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	SKOR	IDEAL	TCR
1	0	0	2	41	36	79	350	395	88,60759
2	0	1	1	38	39	79	352	395	89,11392
3	0	0	1	40	38	79	353	395	89,36709
4	0	0	5	44	30	79	341	395	86,32911
5	0	0	3	38	38	79	351	395	88,86076
6	0	1	2	34	42	79	354	395	89,62025
Rata-rata									88,64979

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa total capaian responden variabel Motivasi (X1) rata-rata adalah sebesar 88,649. Dari keenam pernyataan di atas menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator pekerjaan itu sendiri dengan skor 354 dan nilai terendah adalah indikator prestasi kerja dengan skor 341.

- b. Karakteristik Tingkat Capaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.6
Total Capaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	SKOR	IDEAL	TCR
1	0	1	1	41	36	79	349	395	88,35443
2	0	0	6	45	28	79	338	395	85,56962
3	15	17	11	21	15	79	241	395	61,01266
4	0	0	3	40	36	79	349	395	88,35443
5	0	1	4	33	41	79	351	395	88,86076
Rata-rata									82,43038

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa total capaian responden variabel Kepuasan Kerja (X2) rata-rata adalah sebesar 82,430. Dari kelima pernyataan di atas menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator rekan kerja dengan skor 351 dan nilai terendah adalah indikator promosi dengan skor 241.

- c. Karakteristik Tingkat Capaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.7

Total Capaian Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	SKOR	IDEAL	TCR
1	0	0	0	31	48	79	364	395	92,1519
2	0	0	0	36	43	79	359	395	90,88608
3	0	0	2	36	41	79	355	395	89,87342
4	0	0	2	44	33	79	347	395	87,8481
Rata-rata									90,18987

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa total capaian responden variabel Disiplin Kerja (X3) rata-rata adalah sebesar 90,189. Dari keempat pernyataan di atas menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator taat terhadap aturan waktu dengan skor 364 dan nilai terendah adalah indikator taat terhadap peraturan lainnya organisasi dengan skor 347.

- d. Karakteristik Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8

Total Capaian Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	SKOR	IDEAL	TCR
1	0	0	1	39	39	79	354	395	89,62025
2	0	0	2	39	38	79	352	395	89,11392
3	0	0	2	35	42	79	356	395	90,12658
4	0	0	1	37	41	79	356	395	90,12658
5	0	0	2	42	35	79	349	395	88,35443
Rata-rata									89,46835

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa total capaian responden variabel Kinerja Pegawai (Y) rata-rata adalah sebesar 89,468. Dari kelima pernyataan di atas menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi

adalah indikator ketepatan waktu dan indikator efektifitas dengan skor 356 dan nilai terendah adalah indikator kemandirian dengan skor 349.

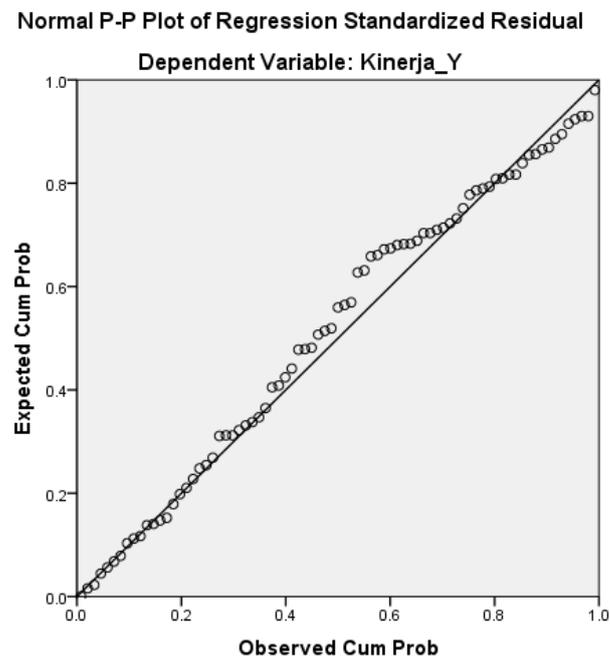
2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan grafik yaitu P-P Plot Of Regression Standard.

Gambar 4.2

Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Pengujian dengan menggunakan grafik disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y.

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan data pada penelitian ini yang menggunakan alat bantu program SPSS hasil pada uji normalitas data dalam penelitian yang telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi dalam suatu penelitian ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Cara yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah dengan menggunakan alat bantu SPSS yaitu data yang memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan data yang memiliki nilai $tolerance \geq 10$.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.609	2.913		5.015	.000		
Motivasi_X1	.175	.078	.247	2.239	.028	.951	1.051
Kepuasan_Kerja_X2	.138	.068	.222	2.026	.046	.966	1.035
Disiplin_Kerja_X3	.015	.118	.014	.128	.898	.981	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

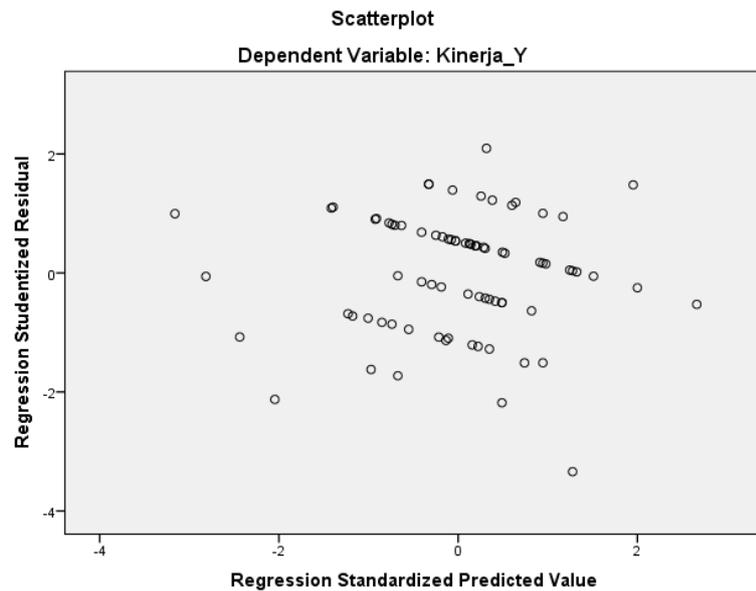
Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan program bantu SPSS dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10. Hasil perhitungan menggunakan nilai VIF juga menunjukkan bahwa variabel independen menghasilkan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semua variabelnya tidak terjadi multikoleniaritas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan gambar grafis scatterplot diatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.363 ^a	.132	.097	1.209	1.971

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Kepuasan_Kerja_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa statistik Durbin-Watson (D-W) adalah sebesar 1,971. Uji autokorelasi ini menggunakan dasar pengambilan keputusannya yaitu jika $du < d < 4-du$, maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi. Nilai dari $du (1,714) < d (1,971) < 4-du (2,286)$ kesimpulannya adalah bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam uji Durbin-Watson (D-W).

3) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Data dikatakan valid, jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Penelitian ini menggunakan sampel (n) sebanyak = 79, sehingga besar $df = 79 - 2 = 77$. Dengan $\alpha = 0,05$

sehingga didapatkan nilai r tabel sebesar 0,221. Sehingga bila r Hitung $>$ r tabel serta nilainya positif sehingga instrumen pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel X1, X2, X3, Y

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,517	0,221	Valid
	X1.2	0,522	0,221	Valid
	X1.3	0,554	0,221	Valid
	X1.4	0,448	0,221	Valid
	X1.5	0,525	0,221	Valid
	X1.6	0,570	0,221	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,572	0,221	Valid
	X2.2	0,468	0,221	Valid
	X2.3	0,685	0,221	Valid
	X2.4	0,341	0,221	Valid
	X2.5	0,399	0,221	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,427	0,221	Valid
	X3.2	0,620	0,221	Valid
	X3.3	0,606	0,221	Valid
	X3.4	0,583	0,221	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,497	0,221	Valid
	Y2	0,362	0,221	Valid
	Y3	0,608	0,221	Valid
	Y4	0,368	0,221	Valid
	Y5	0,515	0,221	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan berdasarkan masing-masing pada indikator mengenai tiap variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,221, maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semua item-item pernyataan tersebut seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu

kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sehingga uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode Alpha Cronbach yakni suatu instrumen dikatakan reliable jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Adapun hasil pengujian reliabilitas data dapat dilakukan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, Y

No.	Variabel Penelitian	Cronbach' Alpha	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	0,658	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,657	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,682	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,659	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach' Alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (DISDIK). Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.609	2.913		5.015	.000
	Motivasi_X1	.175	.078	.247	2.239	.028
	Kepuasan_Kerja _X2	.138	.068	.222	2.026	.046
	Disiplin_Kerja_X3	.015	.118	.014	.128	.898

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS, didapat persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja) adalah:

$$Y = 14.608 + 0,175 X1 + 0,138 X2 + 0,015 X3$$

Besarnya nilai konstanta adalah sebesar 14,609 artinya jika variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja adalah bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja pegawai adalah 14,609. Koefisien regresi (β_1) untuk variabel motivasi sebesar 0,175 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat motivasi naik satu satuan maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,175. Koefisien regresi (β_2) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,138 menunjukkan arah positif (searah) antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan apabila tingkat kepuasan kerja naik maka kinerja pegawai juga akan naik. Koefisien regresi (β_3)

untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,015 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat disiplin kerja naik maka kinerja pegawai juga akan naik.

5) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.132	.097	1.209

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Kepuasan_Kerja_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,097 atau 9,7%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dijelaskan melalui variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja adalah sebesar 9,7% sedangkan sisanya 90,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

6) Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Parsial (t Test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.609	2.913		5.015	.000
	Motivasi_X1	.175	.078	.247	2.239	.028
	Kepuasan_Kerja_X2	.138	.068	.222	2.026	.046
	Disiplin_Kerja_X3	.015	.118	.014	.128	.898

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 2,239$ $t_{tabel} = 1,992$. Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Motivasi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,239 dengan nilai signifikan 0,028 sedangkan nilai ketentuan untuk 79 sampel t_{tabel} sebesar 1,992 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,239 > t_{tabel} 1,992$ dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa

secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : thitung= 2,026 ttabel= 1,992. Kepuasan Kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 2,026 dengan nilai signifikan 0,046 sedangkan nilai ketentuan untuk 79 sampel ttabel sebesar 1,992 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 2,026 > ttabel 1,992 dengan nilai signifikan 0,046 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : thitung= 0,128 ttabel= 1,992. Disiplin Kerja (X3) diperoleh thitung sebesar 0,128 dengan nilai signifikan 0,898 sedangkan nilai ketentuan untuk 79 sampel ttabel sebesar 1,992 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 0,128 < ttabel 1,992 dengan nilai signifikan 0,898 > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Uji Simultan (f Test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16
Uji Simultan (f Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.638	3	5.546	3.791	.014 ^b
	Residual	109.717	75	1.463		
	Total	126.354	78			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Kepuasan_Kerja_X2, Motivasi_X1

Sumber: Data Diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan data tabel 2,72, uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,791 dengan nilai signifikan 0,014 pada Ftabel untuk 79 sampel dengan signifikan 0,05 dengan nilai Ftabel sebesar 2,72, maka diperoleh Fhitung 3,791 > Ftabel 2,72 dengan nilai signifikan 0,014 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji persial yang dilakukan peneliti yakni pengaruh variabel Motivasi (X1) dengan indikator : Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan Dari Atasan, Dan

Pekerjaan Itu Sendiri terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian. Didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai t yaitu $t_{hitung} 2,239 > t_{tabel} 1,992$. Sehingga diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini dapat diartikan bahwa 6 pernyataan variabel Motivasi (X1) yang dimiliki pegawai sangat baik, dengan mengacu pada hasil penelitian uji persial variabel Motivasi (X1). Namun dalam pernyataan tersebut terdapat satu indikator Motivasi (X1) yang memiliki nilai terendah dari semua pernyataan yang ada yaitu, indikator prestasi kerja. Artinya, pimpinan senantiasa menuntut agar pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja tinggi tetapi tidak mendapatkan apresiasi yang baik dari pimpinan sehingga membuat motivasi pegawai menurun. Jika motivasi yang dimiliki para pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin baik. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:124), bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan. Motivasi bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

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.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji persial yang dilakukan peneliti yakni pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan indikator : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian. Didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ dan nilai t yaitu thitung $2,026 > ttabel 1,992$. Sehingga diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini dapat diartikan bahwa 5 pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) yang dimiliki pegawai sangat baik. Meskipun dari 5 pernyataan tersebut terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator promosi, yang artinya tidak semua pegawai mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang

lebih tinggi, tetapi itu tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin tinggi. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memiliki sifat dinamis. Artinya bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan, menurut Priansa dan Suwanto (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2013, hal.295) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan Kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji persial yang dilakukan peneliti yakni pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) dengan indikator : Taat Kepada Aturan Waktu, Taat Terhadap Peraturan Organisasi, Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan Dan Taat Terhadap Peraturan Lainnya

Diorganisasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian. Didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar $0,898 > 0,05$ dan nilai t yaitu $t_{hitung} 0,128 < t_{tabel} 1,992$. Sehingga diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini dapat diartikan bahwa 4 pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X3) yang dimiliki pegawai kurang baik. Dari 5 pernyataan tersebut terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator taat terhadap aturan waktu. Artinya, masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir, istirahat, dan pulang bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin turun disiplin kerja maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, Pimpinan Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan 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.

Malayu (2012:173) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Gie (2000) dalam Malayu (2012:174) menyatakan bahwa disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan harus tunduk

pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan yang dilakukan peneliti antara variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah nilai signifikan $0,014 < 0,05$ dan $F_{hitung} 3,791 > F_{tabel} 2,72$ yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana dari 20 pernyataan yang diberikan dari masing-masing variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3), terdapat beberapa indikator dengan nilai terendah.

Pada variabel Motivasi (X1), memiliki indikator dengan nilai terendah yaitu, indikator prestasi kerja. Artinya, pimpinan senantiasa menuntut agar pegawai dapat mengasikkan prestasi kerja tinggi tetapi tidak mendapatkan apresiasi yang baik dari pimpinan sehingga membuat motivasi pegawai menurun. Jika motivasi yang dimiliki para pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin baik.

Kemudian variabel Kepuasan Kerja (X2), memiliki indikator dengan nilai terendah yaitu indikator promosi, yang artinya tidak semua pegawai mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi, tetapi itu tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin tinggi.

Sementara untuk variabel Disiplin Kerja (X3), memiliki indikator dengan nilai terendah yaitu indikator taat terhadap aturan waktu. Artinya, masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir, istirahat, dan pulang bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin turun disiplin kerja maka akan semakin menurun kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan responden yang berjumlah 79 pegawai, maka kesimpulan yang diperoleh yaitu:

1. Variabel Motivasi (X1) secara parsial, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Variabel Disiplin kerja (X3) secara parsial, tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang bisa disarankan oleh penulis sebagai berikut:

1. Kepada Pihak Kepala Dinas

Bagi kepala dinas hendaknya mengupayakan meningkatkan motivasi kerja kepada seluruh pegawai serta

membuat pegawai merasa mendapatkan kepuasan kerja sehingga disiplin kerja akan terwujud yang nantinya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi tolak ukur untuk Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan para kualitas pegawai.

2. Kepada Pihak Pegawai

Hendaknya mampu memotivasi diri sendiri, mampu memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan pihak instansi serta dapat meningkatkan sikap disiplin dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dan diharapkan penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan atau masukan maupun sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target yang telah ditentukan.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan judul yang sama, kiranya dapat menambahkan variabel penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Safitri, T. W. (2021). 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y", (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta),'. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 115-127.
- ayzain, D. N. (2022). 'Dampak Motivasi Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tamanggung.' *Vol.2, No.4*, 1158-1180.
- Basri, Rivai. (2005:14). *Kinerja. Kaswan 2012*, 14.
- Firmansyah, M. R. (2022). 'Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang.' *Skripsi, pp.*, 1-77.
- Flippo, Edwin, 2002. *Personal Manajemen*, Edisi ke enam Terjemahan Erlangga
- Gie. (2000). *Pengertian Disiplin*.
- Hairunnisa¹, E. E. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat pembenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. Volume 6 Nomor 2, 2023-2037.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour (Vol. 148)*. New Age International (P) Limited.
- Baharuddin, W. (2015). *Pengertian Motivasi*.
- Ekhsan, M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja*.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior (9 th Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Made, E. Z. (2021, Aril) 'Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.' *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 220-234.
- Mustovani, S. (2019). *Disiplin Kerja*.
- MAHARANI, S. N. (2016). 'Pengaruh Motivasi, kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.' *Vol. 5, Nomor 2,* 75-87.

- Malayu. (2012:174). Pengertian Disiplin. 174.
- Mangkunegara. (2009). Pengaruh Kinerja Pegawai. 124.
- Masitah Pane1, S. E. (2022, juli). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 77-92.
- Mangkunegara. (2016:61). Motivasi Kerja. 61.
- Nur Asia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 01*, 77-90.
- Nursauli, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja.
- Pradipta, R. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja Dan Di Siplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2-18.
- Pattihuru, J. R. (2020). Motivasi .
- Richard, E. (2017). Pengertian Motivasi.
- Reski, F. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi, pp*, 1-165.
- Satria, T. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Pendidikan Dan Informatika Kabupaten Malang). *Skripsi*, 1-19.
- Sahlan. (2015). Kepuasan Kerja.
- Setiyadi1, B. (2021). ' Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi.' *241-article text*, 17-30.
- Siagian. (2017:128). Pengaruh Disiplin Kerja. 128.
- Winardi, J., (2007). Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu.
- Arif, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja.
- Afandi. (2018:73). Pengertian Kepuasan Kerja. 73.

- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Afandi. (2018:82). Indikator Kepuasan Kerja. 82.
- Afandi. (2018:29). Indikator Motivasi. 29.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sardiman. (2014). Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Usman, H. (2008). Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). Perilaku dalam Organisasi. Rajawali Press, Jakarta.
- Ghozali, Ahmad, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Tirtayasa. (2020). Motivasi .
- Hanum, Q., Syarif, Ali., & Alnisa, M.F. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(02), 110–122.
- Kondalkar, V. G. (2007). Organizational Behaviour (Vol. 148). New Age International (P) Limited.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8),577–588.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. [Www.ljbmm.Com](http://www.ljbmm.com) International Journal of Business Marketing and Management, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2016). Essentials of organizational behavior. Canadian: Pearson.
- Candosa, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ansi offset, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, S.B. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional. Edisi kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Terry, G. (1972:4). Manajemen. 4.
- Yusuf. (2015:279). Kepuasan Kerja. 279.
- Siagian. S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susilo, Rudy. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah VIII Palembang. Jurnal Ilmu Manajemen. 7(2): 153-167.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Suka Buku
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni. 2017. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung Alfabeta

L

A

M

P

I

R

A

N

LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI**BIODATA PENELITI****Identitas Diri**

Nama : Nur Fadhillah Yusri
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 11 Januari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
No. Telepon : 082187109366
E-mail : nurfadhillahyusri@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

SD : SDN 438 Buntu-Batu
SMP : SMPN 1 Noling
SMA : SMK Mastar Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 26 September 2023

Nur Fadhillah Yusri

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

Pengantar

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program sarjana Universitas Fajar Makassar.

Peneliti memahami waktu Bapak/Ibu/Saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pernyataan dalam kuesioner ini.

Data Responden

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan jujur.
2. Dimohon untuk menjawab pernyataan yang telah tersedia. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan Skor Penelitian :

- | | |
|-------------------------|-------|
| 1 = Sangat Tidak Setuju | (STS) |
| 2 = Tidak Setuju | (TS) |
| 3 = Cukup Setuju | (CS) |
| 4 = Setuju | (S) |
| 5 =Sangat Setuju | (SS) |

Pernyataan Mengenai Motivasi (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
	Balas Jasa					
1.	Balas jasa yang saya terima dalam bentuk gaji dan tunjangan kinerja menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat lagi.					
	Kondisi Kerja					
2.	Kondisi kerja saat ini, memberikan kenyamanan dan dapat mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.					
	Fasilitas Kerja					
3.	Organisasi menyediakan fasilitas kerja, sehingga dapat menunjang kelancaran pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.					
	Prestasi Kerja					
4.	Pimpinan senantiasa menuntut, agar pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.					
	Pengakuan Dari Atasan					
	Saya merasa senang, bila pengabdian					

5.	selama bekerja di organisasi ini mendapat pengakuan dari pimpinan.					
	Pekerjaan Itu Sendiri					
6.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					

Pernyataan Mengenai Kepuasan Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
	Pekerjaan					
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang ditangani selama ini karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.					
	Upah					
2.	Saya puas dengan upah/gaji yang saya terima karena dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga.					
	Promosi					
3.	Setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi sehingga saya merasakan kepuasan dalam bekerja pada organisasi ini.					
	Pengawasan					
4.	Pengawasan yang dilaksanakan selama ini yaitu memonitoring aktivitas kerja pegawai memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.					
	Rekan Kerja					
	Rekan kerja sangat mendukung dalam					

5.	penyelesaian pekerjaan sehari-hari di kantor.					
----	---	--	--	--	--	--

Pernyataan Mengenai Disiplin Kerja (X3)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
	Taat Terhadap Aturan Waktu					
1.	Saya hadir, istirahat, dan pulang bekerja tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.					
	Taat Terhadap Peraturan Organisasi					
2.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan.					
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dan Pekerjaan					
3.	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai norma, mengerjakan tugas dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam bekerja.					
	Taat Terhadap Peraturan Lainnya Organisasi					
4.	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan.					

Pernyataan Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
	Kualitas					
1.	Setiap pegawai dituntut untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.					
	Kuantitas					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan oleh organisasi.					
	Ketepatan Waktu					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.					
	Efektifitas					
4.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif, karena telah sesuai dengan skedul kerja yang ditetapkan sebelum bekerja.					
	Kemandirian					
5.	Setiap pegawai dituntut untuk memiliki sifat kemandirian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					

LAMPIRAN 3 DATA MENTAH PENELITIAN

a. Karakteristik Responden

No.	JENIS KELAMIN	USIA (CONTOH: 22)	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA (CONTOH: 1 TAHUN)
1	Laki-Laki	Usia 47	S1	14
2	Laki-Laki	53	S1	20
3	Perempuan	34	S1	7
4	Perempuan	28	S1	2
5	Perempuan	28	S1	5
6	Perempuan	38	S1	5
7	Laki-Laki	32	S1	4
8	Perempuan	45	S1	10
9	Laki-Laki	36	S2	7
10	Perempuan	37	S1	8
11	Perempuan	28	S1	5
12	Perempuan	49	S1	10
13	Perempuan	40	S1	15
14	Laki-Laki	37	S2	8
15	Laki-Laki	29	S1	6
16	Laki-Laki	56	S1	8
17	Laki-Laki	29	S1	3
18	Laki-Laki	34	S1	9
19	Laki-Laki	30	SMA/SMK	4
20	Laki-Laki	40	S1	8
21	Perempuan	50	S1	9
22	Laki-Laki	54	S1	20
23	Laki-Laki	45	S1	15
24	Perempuan	30	SMA/SMK	5
25	Laki-Laki	28	S1	5
26	Laki-Laki	43	S1	6
27	Laki-Laki	40	SMA/SMK	7
28	Laki-Laki	32	SMA/SMK	7
29	Laki-Laki	35	SMA/SMK	9
30	Laki-Laki	53	S2	15
31	Laki-Laki	35	SMA/SMK	5
32	Laki-Laki	28	SMA/SMK	2
33	Laki-Laki	31	S1	7
34	Laki-Laki	31	S1	5
35	Perempuan	35	S1	12
36	Perempuan	34	S1	8
37	Laki-Laki	28	S1	8
38	Perempuan	48	S1	12
39	Perempuan	54	S2	8
40	Perempuan	57	S2	12
41	Laki-Laki	41	S1	9
42	Laki-Laki	45	S1	12
43	Perempuan	50	S2	22
44	Perempuan	40	S1	8
45	Perempuan	45	S1	10
46	Perempuan	42	S1	9
47	Laki-Laki	48	S1	10
48	Perempuan	52	S1	9
49	Perempuan	50	S1	9
50	Laki-Laki	47	S1	9
51	Laki-Laki	45	S1	12
52	Laki-Laki	42	S1	8
53	Laki-Laki	58	S1	10
54	Laki-Laki	54	S2	10
55	Perempuan	37	S1	5
56	Perempuan	53	S2	12
57	Perempuan	55	S1	12
58	Perempuan	52	S1	10
59	Perempuan	43	S1	9
60	Perempuan	37	S1	14
61	Perempuan	47	S1	8
62	Perempuan	43	S1	8
63	Laki-Laki	50	S2	10
64	Perempuan	38	S1	8
65	Perempuan	53	S1	10
66	Perempuan	38	S1	8
67	Perempuan	45	S1	9
68	Perempuan	40	S2	8
69	Perempuan	50	S2	10
70	Perempuan	47	S1	9
71	Perempuan	49	S2	9
72	Laki-Laki	53	S2	10
73	Perempuan	53	S2	10
74	Laki-Laki	56	S1	12
75	Perempuan	53	S1	10
76	Perempuan	40	S1	9
77	Perempuan	53	S2	12
78	Perempuan	49	S1	9
79	Perempuan	47	S1	8

b. Variabel Motivasi (X1)

No.	MOTIVASI						TOTAL X1
	X1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	3	23
4	3	4	4	4	3	5	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	5	4	5	5	28
7	4	5	4	4	4	5	26
8	4	4	4	4	5	5	26
9	5	4	5	4	5	5	28
10	4	5	5	5	5	4	28
11	5	5	4	5	4	5	28
12	4	5	4	5	5	3	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	5	5	5	4	28
15	4	5	5	4	4	4	26
16	4	3	4	4	5	5	25
17	5	4	5	4	4	5	27
18	4	4	4	4	4	5	25
19	5	4	4	5	5	5	28
20	4	4	5	5	4	4	26
21	4	5	4	4	4	5	26
22	4	4	5	4	4	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	4	4	4	4	4	23
25	4	4	5	4	4	4	25
26	5	5	4	3	3	2	22
27	5	4	4	4	5	4	26
28	4	4	4	5	5	5	27
29	4	5	4	4	4	5	26
30	4	4	5	4	5	4	26
31	5	5	4	4	5	5	28
32	4	5	5	5	4	5	28
33	5	4	4	4	3	5	25
34	4	4	4	4	4	5	25
35	5	4	4	4	5	4	26
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	4	4	4	4	5	26
38	5	4	5	5	5	5	29
39	5	4	5	3	4	5	26
40	4	2	3	5	3	4	21
41	4	4	5	5	4	4	26
42	5	4	4	4	4	5	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	5	4	5	4	26
45	5	5	5	4	5	5	29
46	4	5	4	5	4	5	27
47	4	5	5	4	5	5	28
48	5	5	4	3	5	4	26
49	5	5	4	4	4	4	26
50	4	4	5	4	5	4	26
51	4	4	5	5	4	5	27
52	4	5	5	4	5	4	27
53	4	4	5	4	5	4	26
54	4	5	4	4	5	5	27
55	5	5	4	4	5	5	28
56	4	5	5	5	4	5	28
57	5	5	5	5	4	4	28
58	5	4	4	5	5	4	27
59	5	5	4	4	4	5	27
60	5	4	4	4	4	4	25
61	5	5	5	5	4	5	29
62	4	5	5	4	4	4	26
63	5	5	5	4	5	4	28
64	4	5	4	3	5	4	25
65	5	5	5	4	5	5	29
66	5	4	4	5	5	5	28
67	5	5	4	4	4	5	27
68	5	5	5	5	4	4	28
69	4	4	5	5	5	5	28
70	4	5	4	5	5	5	28
71	4	5	4	5	4	5	27
72	4	4	4	5	5	4	26
73	4	4	5	5	4	4	26
74	4	5	4	5	4	4	26
75	5	4	5	4	4	5	27
76	4	5	4	5	4	4	26
77	5	5	5	4	5	4	28
78	5	5	5	4	5	5	29
79	4	5	5	4	4	5	27

c. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	KEPUASAN KERJA					TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	2	4	5	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	3	17
4	5	4	4	3	5	21
5	4	4	4	4	3	19
6	5	4	4	4	5	22
7	5	4	4	4	3	20
8	5	4	5	5	4	23
9	5	4	5	4	4	22
10	5	5	4	4	4	22
11	5	4	4	5	5	23
12	4	4	5	5	4	22
13	5	5	4	4	4	22
14	5	4	4	5	5	23
15	4	4	4	5	5	22
16	4	5	4	4	5	22
17	4	5	5	4	4	22
18	5	5	5	5	5	25
19	5	4	5	5	5	24
20	5	5	4	4	5	23
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	5	4	4	23
23	5	5	4	4	5	23
24	5	4	4	5	4	22
25	3	3	3	4	3	16
26	5	3	4	3	2	17
27	5	4	4	5	5	23
28	4	4	5	4	4	21
29	5	4	5	5	4	23
30	4	5	1	4	5	19
31	4	5	2	5	4	20
32	5	4	5	5	4	23
33	4	5	5	5	4	23
34	4	5	4	4	4	21
35	4	3	2	4	5	18
36	4	3	4	4	4	19
37	4	5	5	4	4	22
38	5	4	5	5	5	24
39	4	4	4	4	5	21
40	2	4	3	4	4	17
41	5	4	5	3	5	22
42	4	4	3	4	4	19
43	5	5	5	5	5	25
44	4	5	2	4	4	19
45	4	4	1	4	4	17
46	5	3	2	4	5	19
47	4	4	1	5	4	18
48	4	4	2	4	5	19
49	5	5	2	5	5	22
50	4	5	2	4	4	19
51	4	5	1	5	5	20
52	4	4	3	5	5	21
53	4	5	2	5	5	21
54	4	4	1	5	5	19
55	4	5	1	5	4	19
56	4	4	3	5	4	20
57	5	4	2	5	4	20
58	4	4	1	5	5	19
59	4	4	3	5	5	21
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	2	4	5	19
62	4	4	1	4	5	18
63	5	5	3	4	5	22
64	5	4	1	4	4	18
65	5	5	2	5	5	22
66	5	5	1	4	5	20
67	5	4	1	5	5	20
68	4	5	3	5	5	22
69	5	4	1	5	5	20
70	5	4	2	4	5	20
71	4	4	1	4	4	17
72	4	4	3	5	4	20
73	5	5	2	4	5	21
74	4	4	2	5	4	19
75	4	4	3	5	5	21
76	5	5	2	4	5	21
77	4	4	1	5	4	18
78	4	4	1	4	5	18
79	5	4	2	5	4	20

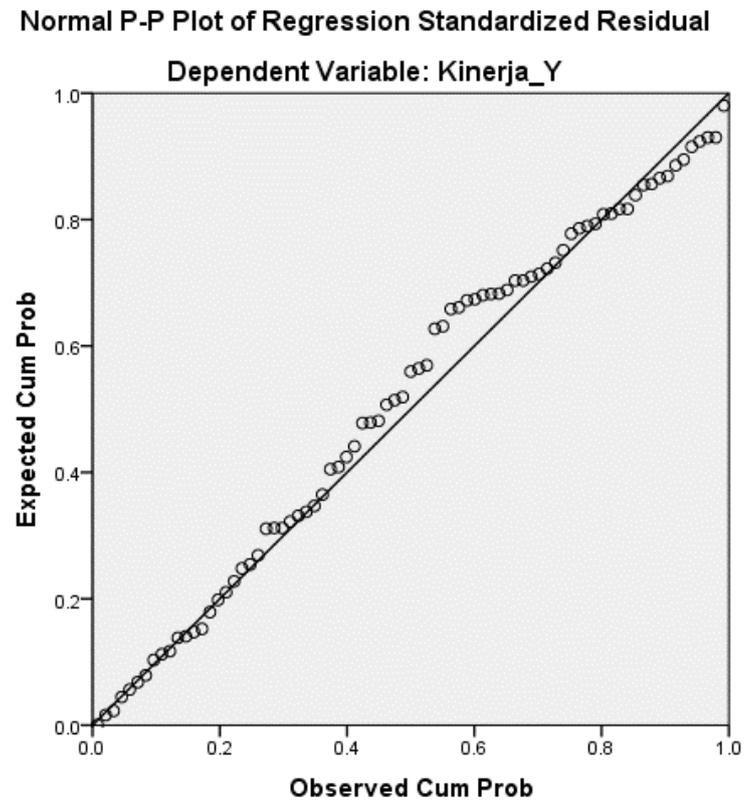
d. Variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	DISIPLIN KERJA				TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	4	16
3	5	5	4	4	18
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	4	5	5	5	19
7	5	5	4	4	18
8	4	5	4	5	18
9	5	5	4	3	17
10	5	5	4	4	18
11	4	5	5	4	18
12	5	4	5	5	19
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	4	19
15	4	4	5	4	17
16	4	4	5	5	18
17	4	5	5	5	19
18	4	4	4	4	16
19	5	5	4	3	17
20	5	4	5	4	18
21	5	5	5	4	19
22	5	4	5	4	18
23	4	5	5	4	18
24	5	5	4	5	19
25	4	4	4	4	16
26	5	4	5	4	18
27	4	5	5	4	18
28	4	4	4	4	16
29	5	5	4	5	19
30	4	5	5	4	18
31	5	4	3	4	16
32	5	5	5	4	19
33	4	5	5	5	19
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	4	19
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	5	5	5	19
39	5	4	3	4	16
40	5	4	5	5	19
41	5	4	4	5	18
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	5	20
44	5	5	4	5	19
45	5	5	5	4	19
46	5	5	4	5	19
47	4	5	5	5	19
48	4	4	4	4	16
49	5	5	5	5	20
50	5	4	4	4	17
51	4	4	5	4	17
52	4	4	4	5	17
53	5	5	4	4	18
54	5	4	4	5	18
55	4	5	5	5	19
56	5	4	4	4	17
57	4	4	5	5	18
58	5	4	5	4	18
59	5	5	4	5	19
60	4	4	4	4	16
61	5	5	5	5	20
62	5	4	4	5	18
63	4	5	4	5	18
64	5	4	4	4	17
65	5	5	4	4	18
66	5	5	5	5	20
67	5	5	4	4	18
68	5	4	5	4	18
69	4	5	4	5	18
70	5	5	4	5	19
71	5	4	5	4	18
72	4	5	5	4	18
73	4	4	5	5	18
74	4	5	4	4	17
75	5	4	5	5	19
76	5	5	5	4	19
77	5	4	5	4	18
78	5	4	5	4	18
79	5	4	4	5	18

e. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	KINERJA PEGAWAI					TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	4	5	24
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	3	4	21
5	5	4	5	5	4	23
6	4	5	4	5	5	23
7	4	4	5	4	5	22
8	4	5	4	5	4	22
9	4	4	5	5	5	23
10	4	4	4	4	5	21
11	5	4	5	4	5	23
12	4	4	4	4	5	21
13	5	5	5	4	4	23
14	5	5	4	5	4	23
15	4	4	4	5	4	21
16	5	4	5	4	4	22
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	5	4	5	24
19	5	4	5	5	4	23
20	5	5	4	4	4	22
21	5	4	4	5	4	22
22	4	4	5	5	4	22
23	4	5	5	5	4	23
24	4	5	5	5	4	23
25	4	4	3	4	4	19
26	5	3	4	5	4	21
27	4	5	4	4	3	20
28	5	5	5	4	4	23
29	5	4	5	5	4	23
30	4	5	5	4	5	23
31	4	5	5	4	5	23
32	3	4	3	5	4	19
33	4	5	5	4	5	23
34	5	4	4	4	4	21
35	4	4	4	4	4	20
36	5	4	4	4	4	21
37	5	5	4	5	4	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	4	5	5	23
40	5	4	5	5	3	22
41	5	3	5	5	5	23
42	5	4	4	4	5	22
43	5	5	4	4	5	23
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	5	4	21
46	4	5	4	4	5	22
47	4	4	4	5	4	21
48	4	4	5	5	5	23
49	4	5	5	5	5	24
50	4	5	4	4	4	21
51	5	4	5	5	5	24
52	5	4	4	4	5	22
53	5	4	4	4	4	21
54	5	5	5	4	5	24
55	5	5	4	4	5	23
56	5	5	5	5	5	25
57	4	5	4	4	5	22
58	5	5	5	5	4	24
59	4	5	5	5	4	23
60	4	5	4	4	4	21
61	4	4	5	5	5	23
62	4	4	5	4	4	21
63	4	5	5	5	4	23
64	4	5	5	4	5	23
65	4	5	5	4	5	23
66	4	4	5	5	4	22
67	5	4	4	5	5	23
68	5	4	5	5	5	24
69	4	5	4	4	4	21
70	5	4	5	5	5	24
71	5	5	5	4	4	23
72	4	5	5	5	4	23
73	5	4	5	4	5	23
74	5	5	4	5	4	23
75	4	4	5	5	4	22
76	4	5	5	5	4	23
77	5	4	4	5	5	23
78	5	5	4	5	4	23
79	5	4	4	5	5	23

e. Uji Normalitas



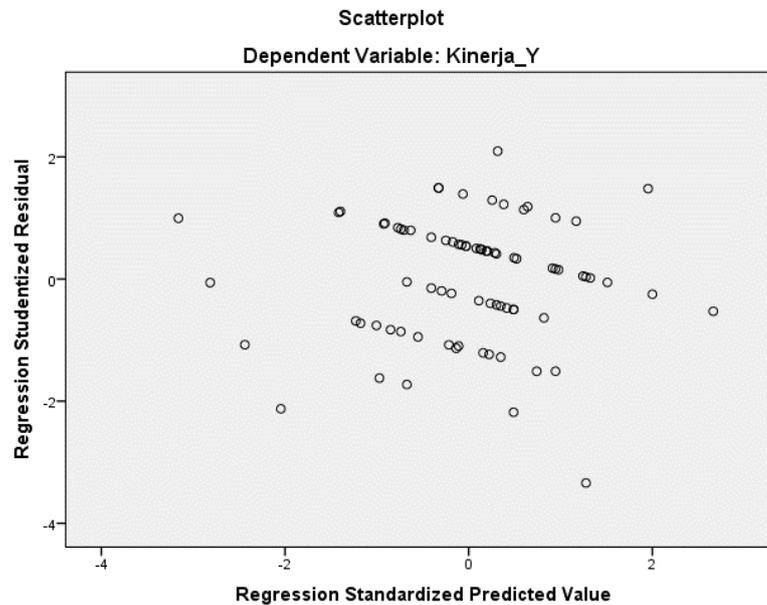
f. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.609	2.913		5.015	.000		
	Motivasi_X1	.175	.078	.247	2.239	.028	.951	1.051
	Kepuasan_Kerja_X2	.138	.068	.222	2.026	.046	.966	1.035
	Disiplin_Kerja_X3	.015	.118	.014	.128	.898	.981	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

g. Uji Heteroskedastisitas



h. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.363 ^a	.132	.097	1.209	1.971

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Kepuasan_Kerja_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

i. Uji Validitas

1) Motivasi (X1)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Motivasi_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.177	.137	.010	.120	.214	.517**
	Sig. (2-tailed)		.118	.230	.933	.291	.058	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1_2	Pearson Correlation	.177	1	.210	.022	.115	.094	.522**
	Sig. (2-tailed)	.118		.063	.846	.313	.411	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79

X1_3	Pearson Correlation	.137	.210	1	.136	.239*	.087	.554**
	Sig. (2-tailed)	.230	.063		.233	.034	.447	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1_4	Pearson Correlation	.010	.022	.136	1	.035	.175	.448**
	Sig. (2-tailed)	.933	.846	.233		.758	.122	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1_5	Pearson Correlation	.120	.115	.239*	.035	1	.151	.525**
	Sig. (2-tailed)	.291	.313	.034	.758		.183	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
X1_6	Pearson Correlation	.214	.094	.087	.175	.151	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.058	.411	.447	.122	.183		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
Motivasi_X1	Pearson Correlation	.517**	.522**	.554**	.448**	.525**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2) Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations					Kepuasan_Kerja_X2
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	
X2_1	Pearson Correlation	1	.138	.234*	.046	.211	.572**
	Sig. (2-tailed)		.224	.038	.685	.062	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X2_2	Pearson Correlation	.138	1	.013	.106	.303**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.224		.907	.353	.007	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X2_3	Pearson Correlation	.234*	.013	1	-.074	-.189	.685**

	Sig. (2-tailed)	.038	.907		.517	.095	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X2_4	Pearson Correlation	.046	.106	-.074	1	.220	.341**
	Sig. (2-tailed)	.685	.353	.517		.052	.002
	N	79	79	79	79	79	79
X2_5	Pearson Correlation	.211	.303**	-.189	.220	1	.399**
	Sig. (2-tailed)	.062	.007	.095	.052		.000
	N	79	79	79	79	79	79
Kepuasan_Kerja_X2	Pearson Correlation	.572**	.468**	.685**	.341**	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	79	79	79	79	79	79

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3) Disiplin Kerja (X3)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	Disiplin_Kerja_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.098	-.033	-.040	.427**
	Sig. (2-tailed)		.393	.773	.724	.000
	N	79	79	79	79	79
X3_2	Pearson Correlation	.098	1	.175	.148	.620**
	Sig. (2-tailed)	.393		.123	.194	.000
	N	79	79	79	79	79
X3_3	Pearson Correlation	-.033	.175	1	.159	.606**
	Sig. (2-tailed)	.773	.123		.162	.000
	N	79	79	79	79	79
X3_4	Pearson Correlation	-.040	.148	.159	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.724	.194	.162		.000
	N	79	79	79	79	79

Disiplin_Ker ja_X3	Pearson Correlation	.427**	.620**	.606**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4) Kinerja (Y)

		Correlations					Kinerja_ Y
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	
Y1_1	Pearson Correlation	1	-.102	.077	.081	.139	.497**
	Sig. (2-tailed)		.370	.497	.478	.221	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_2	Pearson Correlation	-.102	1	.117	-.187	-.002	.362**
	Sig. (2-tailed)	.370		.304	.100	.989	.001
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_3	Pearson Correlation	.077	.117	1	.077	.140	.608**
	Sig. (2-tailed)	.497	.304		.501	.218	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_4	Pearson Correlation	.081	-.187	.077	1	-.076	.368**
	Sig. (2-tailed)	.478	.100	.501		.505	.001
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_5	Pearson Correlation	.139	-.002	.140	-.076	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.221	.989	.218	.505		.000
	N	79	79	79	79	79	79
Kinerja_ Y	Pearson Correlation	.497**	.362**	.608**	.368**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	
	N	79	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

j. Uji Reliabilitas

1) Motivasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	5

2) Kepuasan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	5

3) Disiplin Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	3

4) Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	4

k. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.609	2.913		5.015	.000
	Motivasi_X1	.175	.078	.247	2.239	.028
	Kepuasan_Kerja_X2	.138	.068	.222	2.026	.046

Disiplin_Kerja_X3	.015	.118	.014	.128	.898
-------------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

I. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.132	.097	1.209

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Kepuasan_Kerja_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

m. Uji Persial (t test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.609	2.913		5.015	.000
	Motivasi_X1	.175	.078	.247	2.239	.028
	Kepuasan_Kerja_X2	.138	.068	.222	2.026	.046
	Disiplin_Kerja_X3	.015	.118	.014	.128	.898

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

n. Uji Simultan (f test)

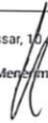
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.638	3	5.546	3.791	.014 ^b
	Residual	109.717	75	1.463		
	Total	126.354	78			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Kepuasan_Kerja_X2, Motivasi_X1

LAMPIRAN 5 SURAT BALASAN DARI PERUSAHAAN

 PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN DINAS PENDIDIKAN Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 10 Tamalanrea Telepon 586083, Fax 585257 MAKASSAR 90245		
SURAT MASUK		
Surat dari	: DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU SULSEL	
Nomor Surat	: 2081/S.02/PTSP/2023	
Tanggal Surat	: 07 Juli 2023	
Perihal	: IZIN PENGAMBILAN DATA, AN. NUR FADHILLAH YUSRI	
Diterima Tanggal	: 10 Juli 2023	
No. Agenda	: 2787	
Sifat	:	
		Makassar, 10 Juli 2023 Yang Mengetahui, 

Scanned with CamScanner



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10 Tamalanrea Makassar 90254
Telepon : 585257, 586083, 587079, 586091, 587090, 586087, 584081, 585747, 587089, Fax. 584959

DUKUNGAN KEGIATAN

Nomor: 067/17613 - PTK/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. IBRAHIM, S.Pd. M.Pd
NIP : 19670524200501001
Jabatan : Sekretaris
Unit Kerja : Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Menyatakan bahwa

Nama : NUR FADHILLAH YUSRI
Nomor Pokok : 1910421059
Program Study : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Prof.Dr.H.Abdurrahman Basalamah No.101 Makassar

Sesuai surat permohonan Saudara dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Nomor 20818/S.01/PTSP tanggal 7 Juli 2023 tentang permohonan izin untuk pengambilan data pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai bahan untuk menyusun skripsi, maka dengan ini disampaikan bahwa pada Prinsipnya Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan memberi dukungan kegiatan tersebut selama tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian dukungan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

Makassar, 11 Juli 2023

a.n. Kepala Dinas Pendidikan
Sekretaris,



Dr. IBRAHIM, S.Pd. M.Pd
Pangkat : Pembina, IV/a
NIP. 19670524 200501 1 001

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (sebagai laporan) di Makassar
2. Arsip



#BerAKHLAK
#SIPAKATAU

#CERDASKI'

• Cerdikan • BerEtika • Berintegritas • Berdedikasi
• Akuntabel • Solid • Kolaboratif • Inovatif

SETULUS HATI, SEPENUH JIWA, SEKUAT RAGA
MENCERDASKAN SULAWESI SELATAN