

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PDAM
KABUPATEN PURWOREJO**

TESIS



**TESIS INI DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI
PERSYARATAN MENJADI MAGISTER MANAJEMEN**

DISUSUN OLEH:

**NAMA : HASTA SETYANING RUNCI
NIM : 151602891
KELAS : 15.F**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA**

2017

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PDAM KABUPATEN PURWOREJO

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini adalah benar – benar karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk mendapat gelar kesarjanaan pada suatu Perguruan Tinggi lain, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Oktober 2017

Hasta Setyaning Runci
NIM : 151602891

PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PDAM KABUPATEN PURWOREJO

Oleh :

HASTA SETYANING RUNCI
NIM : 151602891

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan penguji
Pada tanggalSeptember 2017

Dosen Penguji I

Dosen Pembimbing II

I Wayan Nuka Lantara, Ph.D

Dra. Suci Utami W.,M.M

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister
Yogyakarta,.....September 2017

Mengetahui,

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

DIREKTUR

Drof. Dr. Abdul Halim, MBA, Ak

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahNya karena atas perkenan-Nya dapat menyelesaikan tesis ini dengan kemampuan yang asaya miliki. Tesis dengan judul “pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo” ini merupakan salah satu tugas dan prasyarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata 2 pada Sekolah Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Dukungan dari berbagai pihak sejak mengikuti perkuliahan hingga penyusunan tesis ini merupakan sumbangan yang tak ternilai harganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. I Wayan Nuka Lantara, Ph.D dan Dra. Suci Utami W, MM selaku dosen pembimbing yang dengan sabar selalu memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu kepada penulis sejak awal hingga selesainya studi di Paca Sarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
3. Pengelola Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, karyawan serta staf yang telah memberikan bantuan dan melayani penulis dalam menyelesaikan studi.

4. Istri tercinta , anaku tersayang, yang selalu memberikan motivasi dan semangat selama penulis mengikuti pendidikan hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta atas kebersamaan yang tercipta sampai hari ini.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Akhirnya penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Yogyakarta, Oktober 2017

Penulis

Hasta Setyaning Runci
NIM : 151602891

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DILINGKUNGAN PDAM KABUPATEN PURWOREJO

Oleh : Hasta Setyaning Runci

Dalam rangka menggali dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia di organisasi perlu secara sistematis dan berkelanjutan dikembangkan, tidak hanya dibicarakan tetapi dibuktikan dalam praktek yang nyata. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bermutu maka dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan organisasi untuk kedepannya

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2002: 143). Kantor PDAM Kabupaten Purworejo diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam kebijakan pemkab khususnya pada kebidangan kepegawaian tentang pengaruh faktor-faktor kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah : Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan kinerja kerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,431 yang lebih besar dari t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,018 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,322 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,130 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,037 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Secara bersama-sama motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai di lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo, karena nilai F-hitung sebesar 26,641 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,732 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja kerja karena koefisien Beta sebesar 0,320 dan nilai sig sebesar 0,023 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0.05 Perhitungan koefisien korelasi linear berganda diperoleh hasil nilai R^2 sebesar 0,526 hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi dan disiplin kerja dan kinerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Pertanyaan Penelitian	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Motivasi	8
2. Disiplin Kerja	17
3. Kepuasan Kerja	19
4. Kinerja Pegawai	21
B. Kerangka Teori	26

C. Kerangka Konsep	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Setting Penelitian	29
B. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
C. Variabel Penelitian	30
1. Variabel Independen	30
2. Variabel Dependen	30
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Instrumen Penelitian	32
F. Teknik Pengolahan Data	32
G. Metode Analisa Data	33
H. Uji Regresi Linier Berganda	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	31
1. Jalannya Penelitian	31
2. Karakteristik Responden	39
3. Deskriptif Variabel Penelitian	44
4. Analisis Data Regresi Linier Berganda	45
5. Koefisien Korelasi Berganda	47
6. Uji F	48

7. Uji T.....	49
B. Pembahasan	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	54
B. Keterbatasan.....	55
C. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Likert	32
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	36
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	40
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2017	42
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Tahun 2017	43
Tabel 4.7	Hasil Deskriptif Data	44
Tabel 4.8	Hasil Penguji Regresi Berganda	45
Tabel 4.9	Variasi Variabel Model Summary	47
Tabel 4.10	Hasil Uji F ANOVA	48
Tabel 4.11	Hasil Uji t	49

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Teori Menurut sondang Siagian	26

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, pegawai merupakan penggerak dari semua aktivitas organisasi sehingga jika kinerja pegawai baik maka kinerja suatu organisasi juga akan meningkat. Kinerja merupakan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu (Siswanta, 1989: 28). Dengan demikian ketika membicarakan kinerja biasanya berfikir baik buruknya. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan atau kriteria yang dilakukan oleh organisasi, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerja buruk dan kinerja pegawai menurun.

Dalam rangka menggali dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia di organisasi perlu secara sistematis dan berkelanjutan dikembangkan, tidak hanya dibicarakan tetapi dibuktikan dalam praktek yang nyata. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bermutu maka dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan organisasi untuk kedepannya.

Dalam 8 tahun terakhir perusahaan tidak memiliki corporate plan/bussines plan yang ditandatangani pemilik. Akibatnya kebijakan arah pengembangan perusahaan kurang fokus dan kurang berkesinambungan dari tahun ke tahun.

Perusahaan belum memiliki SOP yang idial, sehingga sering terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang disebabkan belum adanya SOP atau SOP yang ada belum dapat dipedomi sepenuhnya. SOP yang ada sifatnya masih untuk kelengkapan administrasi saja belum menunjukkan panduan yang idial untuk pelaksanaan kerja.

SDM merupakan harta karun perusahaan yang harus dipelihara dan diarahkan dengan baik. Buruknya kualitas kondisi kualitas SDM tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi kerja yang baik harus diikuti dengan keterlibatan tenaga kerja di organisasi yang bersifat fisik dan psikis sehingga motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi yang sesuai dengan harapan dan keinginan tenaga kerja. Dilingkungan PDAM Motivasi kerja baik yang diberikan pimpinan, aatau atasan, serta rekan kerja masih sangat minim, hal ini membuat kinerja pegawai belum maksimal. Begitupun dengan kondisi kedisiplinan pegawai masih sangat kurang, dari sejumlah pegawai hanya 25% yang terlihat disiplin, itupun belum maksimal, sedangkan yang 75% dari pegawai yang ada, tidak ada atau sama sekali belum menunjukkan rasa disiplin ataupun kinerja yang bagus. Hal ini sangat disayangkan pada masa menuju kemajuan perusahaan demi tercapainya apa yang dicita-citakan sesuai dengan visi dan misi peruhahaan PDAM. Kedisiplinan yang ada dilingkungan PDAM perlu ditingkatkan, baik kedisiplinan datang dan pulang maupun kedisiplinan dalam berkerja. Dengan kondisi yang ada mengakibatkan banyak pihak-pihak terkait, baik masyarakat maupun pegawai kurang merasa puas dalam pelayanan kerja.

Menurut Nitisemito (1996: 109) kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang tidak tertulis. Disiplin kerja ditetapkan untuk mengantisipasi perilaku yang menyimpang dari tenaga kerja sehingga dari penyimpangan tersebut tenaga kerja akan mendapatkan ancaman yang diberlakukan dalam organisasi agar dapat mengubah kebiasaan yang merugikan organisasi menjadi kebiasaan yang menguntungkan. Pembinaan pribadi tenaga kerja dalam organisasi perlu adanya suatu peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban tersebut ditaati. Peraturan tersebut sangat diperlukan dan dimaksudkan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan serta memperbaiki sikap tenaga kerja untuk melakukan pelanggaran agar para pegawai dapat menciptakan disiplin, tata tertib yang baik dalam menjalankan tugas dalam organisasi.

Menurut Simmons (1999: 78) hubungan yang positif antara pegawai dengan atasan adalah hal penting bagi kemajuan karir dan kepuasan kerja. Hubungan yang positif antara pegawai dengan atasan dapat dibina apabila organisasi menunjukkan minat pada kebutuhan dan harapan pegawai. Sebagaimana dikatakan oleh Siagian (1993: 20) bahwa pegawai loyal pada perusahaan bila perusahaan menunjukkan minat pada kebutuhan dan harapan, oleh karena itu diasumsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pula.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: masih rendahnya kinerja pegawai di lingkungan kantor PDAM Kabupaten Purworejo.

C. Pertanyaan penelitian

Dengan menyadari berbagai keterbatasan yang ada supaya penelitian lebih mendalam maka penelitian akan membatasi masalah dan dalam rangka menghindari timbulnya salah satu pengertian dan peninjauan yang terlalu luas terhadap istilah-istilah dan obyek-obyek penelitian serta hal-hal yang diulas dalam penelitian maka timbul pertanyaan penelitian:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dilingkungan PDAM Kabupaten Purworejo?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dilingkungan PDAM Kabupaten Purworejo?
4. Apakah kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dilingkungan PDAM Kabupaten Purworejo?

D. Tujuan Penelitian

Berbagai macam pertanyaan penelitian dan banyaknya yang melatar belakangi, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Diketuinya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo seperti dorongan yang muncul dari dalam diri individu pegawai yaitu kehidupan, keamanan, status, penghargaan dan aktualisasi diri yang didapat selama bekerja di kantor tersebut.
- b. Untuk mengetahui gambaran tentang kedisiplinan kerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo seperti kegiatan yang dilakukan pegawai sudah memenuhi dan mematuhi aturan maupun standar yang telah ditetapkan kantor.
- c. Untuk mengetahui gambaran tentang kepuasan kerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo seperti adakah pemenuhan kepuasan baik dari segi finansial, fisik, sosial dan psikologi yang didapat baik dari lingkungan kerja maupun dari hubungan antara atasan dan bawahan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo
- e. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo.

- f. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo.
- g. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kinerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo.

E. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini maka diharapkan dapat berguna :

1. Bagi kantor PDAM Kabupaten Purworejo
 - a. Kantor PDAM Kabupaten Purworejo diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam kebijakan pemkab khususnya pada kebidangan kepegawaian tentang pengaruh faktor-faktor kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Kantor PDAM Kabupaten Purworejo dapat meningkatkan lagi kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas yang ada sehingga dapat dijadikan contoh oleh pemkab lainnya.
 - c. Kantor PDAM Kabupaten Purworejo dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kinerja yang ada.
2. Bagi Institusi Pendidikan
 - a. Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan bagi seluruh mahasiswa yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas pegawai di suatu institusi pemerintah.
 - b. Menambah referensi di bidang keustakaan.
 - c. Sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti

- a. Pengembangan ilmu manajemen pada kebidangan Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Dapat membantu peneliti sebagai Magister Manajemen dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2002: 143). Motivasi adalah sebagai kekuatan dan yang dihasilkan oleh individu adalah keinginan untuk menentukan kebutuhan mereka seperti lapar, haus serta penghargaan sosial (Umar, 2001: 37). Motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang atau mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan untuk perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-

masing pegawai untuk bekerja juga oleh perbedaan waktu dan tempat.
(Hasibuan, 2002: 150)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 1999: 252)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang itu dapat timbul dari diri sendiri merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya, sedangkan motivasi dari orang lain akan menjadi salah satu tugas dari seseorang pimpinan untuk dapat memberikannya kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

b. Jenis Motivasi

Adapun jenis motivasi menurut Hasibuan (2001:222) antara lain:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif adalah keadaan dalam diri individu atau organisme mendorong perilaku kearah tujuan yang lebih baik seperti dorongan untuk berprestasi baik, dorongan untuk mendapatkan hadiah (Walgito, 2004: 221). Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif adalah keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku kearah tujuan yang tidak baik seperti bekerja karena adanya hukuman atau sanksi-sanksi (Walgito, 2004: 221). Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Umar (2001:39) antara lain :

1) Kebutuhan Pegawai

Kebutuhan pegawai merupakan faktor-faktor motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai berdasarkan atas kebutuhan sebagai manusia.

Adapun kebutuhan tersebut antara lain:

- a) Kehidupan dan keamanan
- b) Status dalam perusahaan
- c) Penghargaan dan Aktualisasi diri

2) Imbalan Perusahaan

Merupakan imbalan yang berupa finansial maupun non finansial yang berasal dari perusahaan guna memenuhi kebutuhan pegawai.

Adapun imbalan tersebut antara lain:

- a) Upah
 - b) Keamanan kerja
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - e) Hubungan antar pribadi
 - f) Kualitas pengawasan
- 3) Penilaian Kinerja

Merupakan penilaian kerja dari dalam diri pegawai sendiri yang meliputi:

- a) Nilai dari imbalan organisasi
 - b) Hubungan antara performansi dengan imbalan
 - c) Kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam performansi kerja.
- d. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2002: 146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan kinerja kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.

e. Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori- Teori motivasi kerja yang digunakan menurut Handoko (1999: 255) sebagai berikut:

1) Teori Petunjuk

Teori petunjuk mengemukakan bagaimana memotivasi pegawai. Teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba. Teori ini jarang digunakan karena selain tingkat keberhasilan yang relatif kecil juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit.

2) Teori Isi

a) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Pembagian dari hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut (Gibson, 1996: 189).

1. Kebutuhan Fisiologi

Merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan yang meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya, kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan integrasi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi diri yang sesungguhnya dari seseorang.

b) Teori Erg-Adelfer

Adelfer memberikan gambaran tentang hirarki kebutuhan manusia yang terdiri dari 3 set kebutuhan, yaitu sebagai berikut

(Gibson, 1996 :193)

1. Eksistensi

Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan.

2. Keterkaitan

Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.

3. Pertumbuhan

Kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

c) Teori Motivasi Berprestasi Mc-Clelland

Adanya karakteristik kebutuhan manusia yang mendukung teori motivasi berprestasi Mc – Clelland (Gibson, 1996: 200) yaitu:

1. Kebutuhan Prestasi.

Kebutuhan ini tercermin pada keinginan dia untuk mengambil tugas dimana dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatan, menentukan tujuan yang wajar dengan menghitung resiko-resikonya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2. Kebutuhan bersahabat.

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana lebih mementingkan aspek-aspek antara pribadi. Pekerjaanya lebih senang bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan rang lain dan

dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

3. Kebutuhan berkuasa.

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain dia peka terhadap struktur pengaruh pribadi antar pribadi, suatu kelompok atau organisasi, memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi dan membuat orang lain terkesan apa adanya, serta selalu menjaga prestasi dan kedudukannya.

d) Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Ada dua kelompok dalam studi awal Herzberg (Gibson, 1996: 197) antara lain :

1. Kelompok Kondisi Ekstrinsik (konteks pekerjaan)

Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi pegawai, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya setingkat “tidak ada kepuasan”. Kondisi Ekstinsik disebut juga ketidakpuasan faktor hygiene yang meliputi :

- a. Upah
- b. Keamanan Kerja
- c. Kondisi Kerja
- d. Status Kerja

- e. Prosedur Pekerjaan
- f. Mutu Hubungan Interpersonal antar sesama rekan kerja
- g. Mutu Penyediaan

2. Kelompok Kondisi Intrinsik (isi pekerjaan)

Kondisi ini sering disebut dengan pemuas atau motivator meliputi :

- a. Pencapaian prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan untuk berkembang

3) Teori Proses

Adapun teori yang masuk kategori Teori Proses (Gibson, 1996: 220) adalah sebagai berikut :

a) Teori Penguatan

Asumsi dasar pengkondisian operasi adalah bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensinya. Isilah yang sering digunakan untuk menjelaskan pengkondisian operasi adalah Modifikasi perilaku atau dapat dikatakan modifikasi perilaku adalah Pembelajaran individual dengan penguatan.

b) Teori Pengharapan

Teori Pengharapan dikembangkan oleh Victor Vroom

(T. Hani Handoko, 1999:236)

Perilaku kerja pegawai dapat dijelaskan dengan kenyataan, para pegawai menentukan terlebih dahulu apa perilaku mereka yang dapat dijalankan dan nilai yang diperkirakan sebagai alternatif dan perilakunya.

c) Teori Keadilan

Teori Keadilan mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan kepada pekerjaannya dalam bentuk pendidikan, pengalaman latihan dan usaha dengan hasil-hasil (penghargaan) yang mereka terima seperti juga mereka membandingkan balas jasa yang diterima pegawai lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama (Gibson, 1996: 248)

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada pegawai yang bersemangat dan ada yang tidak bersemangat dalam bekerja. Salah satu faktor yang penting yang mempengaruhi manusia adalah disiplin kerja. Menegakkan disiplin kerja penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan disiplin kerja diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati

oleh pegawai. Dengan adanya disiplin kerja dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Adapun beberapa pengertian disiplin dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Simamora (1997: 146) Disiplin kerja yaitu prosedur yang mengoreksi atau mengklaim bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Nitisemito (1996: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah bila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu atau suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Handoko (1999: 208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi sedangkan Menurut Hasibuan (1997: 212) disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dimasyarakat.

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang diwujudkan dalam suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bagi yang melanggar peraturan akan dikenai hukuman.

b. Pentingnya dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora(1997: 747), tujuan disiplin kerja adalah:

- 1) Memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan perusahaan.
- 2) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.
- 3) Membantu pegawai supaya lebih produktif, sehingga dapat menguntungkan dalam jangka panjang.

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja.

- 1) Disiplin Prefentif adalah kegiatan pegawai untuk mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai dalam pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 1999: 193).

Beberapa pendapat tentang definisi kepuasan kerja yang dikutip As'ad (1999: 104):

- 1) Waxly dan Yulk(1997) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

- 2) Vroom (1964) menyatakan kepuasan kerja sebagai refleksi dari job attitude yang bernilai positif.
- 3) Tiffin (1958) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan sesama pegawai.
- 4) Blam (1956) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari berbagai sikap khusus terhadap faktor pekerjaan dari dan hubungan Individu diluar kerja.

b. Fungsi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996: 167) fungsi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan semangat kerja pegawai
- 2) Menurunkan tingkat absensi
- 3) Meningkatkan kinerja pegawai
- 4) Mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja diperusahaan terutama pegawai ahli/profesional yang sangat besar perannya dalam pengoperasian perusahaan.

c. Variabel-variabel kepuasan Kerja

Menurut As'ad (1999; 115) ada beberapa variabel kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Finansial, merupakan hal-hal yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, meliputi gaji, upah, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan jaminan sosial.

- 2) Fisik, merupakan kondisi pegawai seperti jenis waktu kerja dan jam istirahat, perlengkapan kerja dll.
- 3) Sosial, merupakan keadaan yang berhubungan dengan interaksi sosial yang meliputi hubungan antara pegawai dengan pimpinan, hubungan antara sesama pegawai dan hubungan pegawai yang berbeda jenis
- 4) Psikologi, merupakan keadaan yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai meliputi ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan.

a. Pengaruh manajer terhadap program-program pencapaian kinerja pegawai:

- 1) Kesempatan manajer untuk memberikan pengaruh adalah dalam rangka pelaksanaan proyek yang melibatkan beberapa sasaran manajemen. Dalam hal ini manajer personalia mempunyai posisi yang unik dalam pengajuan penyesuaian-penyesuaian dalam standar kinerja departemen.
- 2) Dalam perbaikan-perbaikan kinerja secara langsung berhubungan dengan motivasi pegawai.
- 3) Dalam pengelompokan proyek-proyek kinerja, salah satu pusat bagian isinya adalah insentif kerja, desain pegawai, pegawai yang

berkaitan dengan penilaian kerja, tujuan pelatihan serta alternatif jadwal kerja. Jenis proyek ini bertujuan untuk memotivasi kerja.

- 4) Keahlian adalah memperluas ilmu perilaku yang diterapkan dalam kebijakan fiscal. Keberhasilan program-program yang didesain untuk meningkatkan motivasi pegawai harus mampu mengembang diluar pengetahuan, keahlian mengenai motivasi dan keahlian terhadap hasil dan programnya.

b. Faktor-Faktor Penentu Kinerja

Adapun beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja suatu instalansi antara lain:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan maupun melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknik operasional mengenai bidang-bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti, keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dll. Dengan keterampilan diharapkan para pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan produktif.

3) Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

4) Kebiasaan (*Attitude*)

Attitude merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Maksudnya, jika kebiasaan-kebiasaan pegawai tergolong baik secara otomatis perilaku yang dilakukan pula akan baik pula.

5) Kebiasaan (*Behaviors*).

Sesuai dengan kebiasaan-kebiasaan pegawai, maka akan tercipta pula perilaku atau sikap yang baik. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang tidak

tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

c. Lingkup Perbaikan Kinerja.

Lingkup kinerja ini tidak terlepas dari program-program kinerja . Hal ini memiliki keterkaitan struktur organisasi. Proses-proses dan prosedur-prosedur pelaksanaan antara lain :

- 1) Fleksibilitas dalam prosedur-prosedur pelaksanaan
- 2) Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan seperti, mengetik, daftar gaji, pembeli, dll.
- 3) Desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi kedalam unit-unit yang sama.
- 4) Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar kerja untuk memonitor kinerja .
- 5) Penggunaan model-model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan masalah lain.
- 6) Konsolidasi pelayanan-pelayanan.

Banyak organisasi yang menyertakan kepemimpinan sebagai tujuan yang akan mereka capai karena kepemimpinan adalah sumber pembaharuan seperti menciptakan produk-produk baru dan jasa. Dengan lahirnya produk baru dari suatu perusahaan untuk beberapa lama perusahaan tersebut akan merebut pasaran yang tentu akan mendatangkan keuntungan dari perusahaan. Organisasi harus meningkatkan kinerja dalam segala hal, yaitu mampu memproses

bahan masukan menjadi keluaran yang bermutu tinggi dengan biaya yang serendah-rendahnya.

Masukan-masukan dalam kinerja yaitu, tenaga kerja yang termasuk dalam efektivitas. Tenaga kerja harus mempunyai kemampuan untuk mewujudkan kinerja seperti:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan keterampilan, ketepatan, ketelitian, dan kebersihan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

2) Pengetahuan yang berhubungan dengan tugas

Merupakan pengetahuan dan pemahaman para pegawai dalam tugas yang diberikan oleh atasan.

3) Penyesuaian kerja

Merupakan kemampuan pegawai dalam penyesuaian dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

4) Hubungan kerja

Merupakan hubungan kerja yang dilakukan baik antar teman dengan atasan atau dengan bawahan.

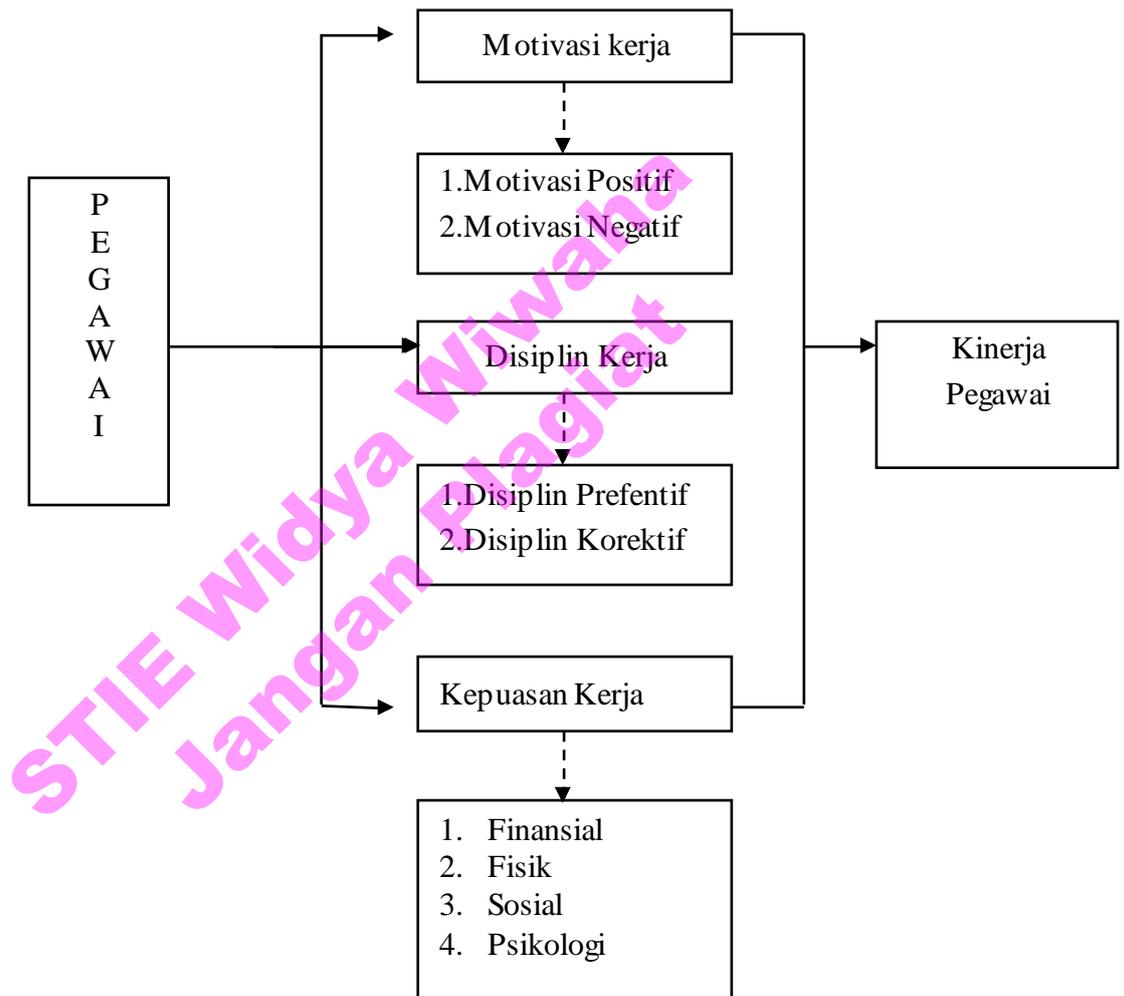
5) Kehandalan dalam tugas

adalah pengukuran pegawai tersebut dilihat dari kemampuan seseorang pegawai atau kehandalan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

6) Kuantitas kerja

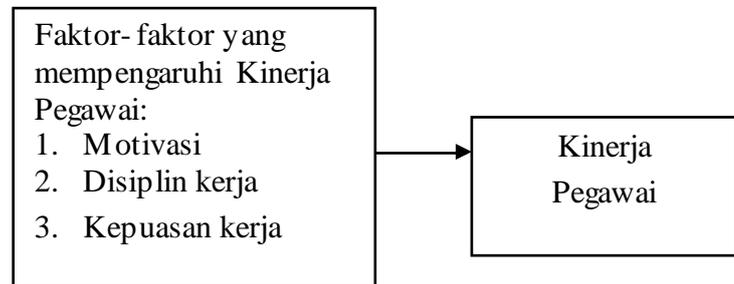
Adalah Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau seberapa cepat pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya.

B. Kerangka Teori



Gambar 2.1
Kerangka Teori Menurut Sondang Siagian (2002)

C. Kerangka Konsep



Keterangan : \longrightarrow Faktor yang berpengaruh

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa setiap instansi dalam bentuk apapun usahanya tentu selalu berusaha meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya. Variabel–variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi seseorang akan mempengaruhi perilakunya, jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja maka kinerjanya kurang baik dan kinerja akan mengalami penurunan. Dengan adanya disiplin kerja dari pegawai diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya, sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai dan kinerja meningkat, sebaliknya semakin tinggi ketidakpuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin menurun kinerja dan kinerjanya.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah (Gibson et. Al, 1997): H1 (Hipotesis 1) adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo secara parsial.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Subyek dan Obyek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional atau non eksperimental pada pegawai di kantor PDAM Kabupaten Purworejo. Rancangan penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang menyajikan perhitungan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor PDAM Kabupaten Purworejo.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain (Umar, 2002). Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor PDAM Kabupaten Purworejo yang berjumlah 120 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Umar, 2002). Untuk menentukan sampel tersebut maka digunakan *simple random sampling* karena semua responden dianggap

sama atau homogen tanpa memperhatikan jenis kelamin, umur, jenis pekerjaan, dan sebagainya. Dikatakan *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 1999:58). Adapun sampel yang diambil 30 dari 40 pegawai yang ada.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang berbentuk apa yang akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan ada 2, yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predektor. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

3. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terkait. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja pegawai .

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Metode Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan cara menggunakan data tentang organisasi yang dalam bentuk arsip dan juga laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

b. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mendapatkan data primer, maka dilakukan penyebaran kuesioner penelitian kepada seluruh pegawai di Kantor PDAM Kabupaten Purworejo.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa kuesioner dan penentuan skor item mengacu pada skala Likert. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner pernyataan tertutup. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sebagai daftar pernyataan yang telah disusun dengan baik, dimana responden tinggal

memberikan jawaban sesuai petunjuk yang diberikan. Kuesioner ini terdiri dari 4 bagian, yaitu tentang motivasi, disiplin dan kepuasan kerja (variabel bebas) dan kinerja (variabel terikat). Metode pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Bobot
1.	Sangat setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat tidak setuju	1

F. Teknik Pengolahan Data

1. Pengeditan (*Editing*)

Dilakukan untuk meneliti kembali apakah isian dalam lembar kuesioner sudah lengkap sehingga apabila ada data yang kurang dapat dilengkapi.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Untuk mengklarifikasi jawaban menurut macamnya untuk memudahkan dalam tahap pengolahan data yaitu dengan cara pemberian kode.

3. Memasukkan Data (*Input Data*)

Memasukkan data yang telah diedit dan dinilai dengan menggunakan fasilitas komputer.

G. Metode Analisa Data

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara individu dan membuktikan hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_a ditolak

2. Uji F

Untuk pembuktian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan digunakan Uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_a diterima
- b. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_a ditolak.

H. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan bentuk pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan

kerja dengan kinerja pegawai di instansi tertentu. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta (intersep)
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi
X_1	: Motivasi kerja
X_2	: Disiplin Kerja
X_3	: Kepuasan Kerja

4. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variable X secara bersama-sama terhadap variable Y. Koefisien korelasi berganda untuk sample diberi notasi R, sedangkan koefisien determinan diberi koefisien R^2 berdasarkan pola hubungan tersebut. Bila harga koefisien determinasi mendekati 0, menunjukkan bahwa variabel bebas yang dipilih (digunakan) tidak dapat menerangkan dengan baik variabel bebas lainnya yang bersangkutan. Hal ini berarti masih ada variabel bebas lainnya yang tidak dapat dipilih dari pengamatan yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan telah dapat menerangkan variabel terikat secara hampir sempurna.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Jalannya Penelitian

a. Studi Pendahuluan

Sebelum penelitian dilakukan, penulis melaksanakan studi pendahuluan di lokasi penelitian untuk menjelaskan latar belakang penelitian, keadaan lokasi penelitian, sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dan hasil kegiatan yang ada di organisasi serta hal lain yang berkaitan dengan penelitian, menyusun instrumen, konsultasi bimbingan yang dilanjutkan dengan seminar proposal dan perbaikan hasil seminar proposal.

b. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian dalam hal ini adalah kuesioner penelitian digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba kuesioner dilakukan kepada pegawai di lingkungan PDAM yang melibatkan 30 Responden pada bulan Januari 2017. Adapun tujuan uji instrumen adalah untuk mengetahui validitas (kesahihan) dan reliabilitas (kehandalan) instrument penelitian.

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak. Dengan menggunakan

taraf signifikan 5%, sampel (N) sebanyak 30 responden maka didapat nilai r-tabel sebesar 0,361. Pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan sebaliknya. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Independen (bebas)	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi(X_1)	M1	0,274	0,361	Tidak Valid
	M2	0,386	0,361	Valid
	M3	0,511	0,361	Valid
	M4	0,551	0,361	Valid
	M5	0,609	0,361	Valid
	M6	0,681	0,361	Valid
	M7	0,508	0,361	Valid
	M8	0,666	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	DK1	0,792	0,361	Valid
	DK2	0,710	0,361	Valid
	DK3	0,807	0,361	Valid
	DK4	0,793	0,361	Valid
	DK5	0,745	0,361	Valid
	DK6	0,432	0,361	Valid
	DK7	0,699	0,361	Valid
	DK8	0,817	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X_3)	KK1	0,274	0,361	Tidak Valid
	KK2	0,386	0,361	Valid

	KK3	0,511	0,361	Valid
	KK4	0,551	0,361	Valid
	KK5	0,609	0,361	Valid
	KK6	0,681	0,361	Valid
	KK7	0,508	0,361	Valid
	KK8	0,666	0,361	Valid
	KK9	0,511	0,361	Valid
	KK10	0,551	0,361	Valid
	KK11	0,609	0,361	Valid
	KK12	0,681	0,361	Valid
	KK13	0,274	0,361	Tidak Valid
	KK14	0,666	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	PK1	0,849	0,361	Valid
	PK2	0,849	0,361	Valid
	PK3	0,864	0,361	Valid
	PK4	0,718	0,361	Valid
	PK5	0,188	0,361	Tidak Valid
	PK6	0,587	0,361	Valid
	PK7	0,538	0,361	Valid
	PK8	0,582	0,361	Valid
	PK9	0,802	0,361	Valid
	PK10	0,151	0,361	Tidak Valid
	PK11	0,443	0,361	Valid
	PK12	0,455	0,361	Valid
	PK13	0,781	0,361	Valid
	PK14	0,779	0,361	Valid
	PK15	0,791	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil uji coba dan analisis seluruh item pertanyaan dari motivasi, disiplin kerja, Kepuasan kerja pegawai terdapat beberapa item yang tidak valid yaitu 1 item pada variabel motivasi, 2 item pada variabel kepuasan kerja, dan 2 item pada Kinerja pegawai. Item pernyataan dinyatakan tidak valid karena r-hitung kurang dari r-tabel (r hitung dengan jumlah responden 30 orang adalah 0,361) sedangkan Item pernyataan yang dinyatakan valid mempunyai skor minimal 0,386. Sehingga item pernyataan yang dinyatakan tidak valid akan digugurkan dan tidak digunakan dalam penelitian.

1) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas juga dilakukan terhadap semua variabel yang ada, yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat Cronbach's alpha pada masing-masing variabel, untuk mengetahui kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai alpha di atas 0,6. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel dapat dijabarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

DIMENSI	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1. Motivasi	8	0,7063	Reliabel
2. Disiplin Kerja	8	0,7764	Reliabel
3. Kepuasan Kerja	14	0,7433	Reliabel
4. Kinerja Pegawai	15	0,7492	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai alpha dari motivasi sebesar 0,7063; disiplin kerja sebesar 0,7764; kepuasan kerja sebesar 0,7433 dan Kinerja sebesar 0,7492. Nilai tersebut dapat dikatakan reliabel karena di atas 0,6 dengan demikian data dapat digunakan untuk penelitian.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden digunakan untuk mendeskripsikan data jawaban yang diperoleh dari responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja. Pada penelitian ini populasi responden yang digunakan adalah seluruh pegawai di lingkungan PDAM dan responden yang dijadikan sampel sebanyak 30 responden. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Perempuan	17	56,6
2	Laki-laki	13	43,4
Total		30	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar yang menjadi responden adalah perempuan sebanyak 17 responden (56,6%)

dan sisanya perempuan sebanyak 13 responden (46,4%). Dalam hal ini berarti pegawai wanita lebih teliti dibutuhkan daripada pegawai laki-laki karena pekerjaan ini berhubungan dengan pelayanan dengan obyeknya adalah masyarakat dimana pekerjaan ini membutuhkan kecermatan, keterampilan dan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan yang fatal tetapi dari perbedaan tersebut diharapkan tidak mempengaruhi Kinerja pegawai di lingkungan PDAM.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia responden, dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu < 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, > 45 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
1	<25 Tahun	2	6.7
2	26-35 Tahun	8	26.7
3	36-45 Tahun	5	16.7
4	>45 Tahun	15	50.0
Total		30	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa usia responden terbanyak adalah responden dengan usia 26 sampai 35 tahun yaitu sejumlah 8 orang (26,7%) kemudian berturut-turut usia berkisar antara 36 sampai 45 tahun yaitu sejumlah 5 orang (16,7%), usia kurang dari

25 tahun sebanyak 2 orang (6,7%) dan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 15 orang. Dari hasil penelitian diperoleh hasil usia responden terbanyak adalah responden dengan usia >45 tahun sebesar 50%. Usia merupakan unsur penting yang sangat mempengaruhi seseorang dalam berfikir, bertindak dan bertingkah laku dalam mengambil keputusan dalam setiap permasalahan yang dihadapinya. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh kelompok umur ini karena pada usia tersebut seseorang sangat produktif. Dengan demikian pengetahuan dan keterampilan para pegawai perlu dipikirkan dan dipersiapkan sedini mungkin. Dalam aplikasi kebijakan kinerja pegawai pegawai terkait dengan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja perlu memperhatikan dan mempertimbangkan golongan umur berdasarkan penelitian ini.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu SMA, D3, S1 dan S2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2017

No	Pendidikan	Jumlah Orang	Prosentase (%)
1	SMA	2	6.7
2	D3	3	10.0
3	S1	20	66.7
4	S2	5	16.7
Total		30	100

Sumber : Data Primer

Dari hasil tabel 4.5 dilihat bahwa pendidikan responden terbanyak adalah responden tamat S1 yaitu sebanyak 20 orang (66,7%), kemudian berturut-turut tamat S2 sebanyak 5 orang (16,7%), dan tamat SMA sebanyak 2 orang (6,7%). Tingkat pendidikan seseorang turut berpengaruh didalam proses peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan ternyata dinas PDAM tidak begitu membutuhkan pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi, yang dibutuhkan hanya pegawai yang terampil dan cekatan terbukti dengan tingkat pendidikan pegawai yang paling banyak adalah lulusan S1 dan S2 yaitu sebanyak 20 orang (77,6%). Kedua jenis pegawai ini dibutuhkan dalam suatu organisasi agar dapat saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Bagi pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah, hendaknya lembaga memberi kesempatan pada pegawainya untuk lebih maju melalui pelatihan atau loka karya agar terdapat tenaga-tenaga yang handal.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan pendidikan responden, dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu <2 tahun, 3-6 tahun, 7-10 tahun, >10 tahun. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Tahun 2017

No	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	<2 Tahun	1	3.3
2	3-6 Tahun	2	6.7
3	7-10 Tahun	10	33.3
4	>10 Tahun	17	56.7
Total		30	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa lama kerja responden yang terbanyak adalah responden dengan masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 17 orang (56,7%), kemudian berturut-turut dengan masa kerja 7 sampai 10 tahun diperoleh hasil sebanyak 10 orang (33,3%), masa kerja 3 sampai 6 tahun diperoleh hasil sebanyak 2 orang (6,7%) dan dengan masa kerja < 2 tahun diperoleh hasil sebanyak 1 orang (3,3%). Dari hasil penelitian diperoleh data responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 17 orang (56,7%). Masa kerja menentukan kinerja suatu pegawai dimana apabila semakin lama masa kerja seseorang biasanya mereka lebih peka dan bisa bertanggung jawab akan pekerjaannya

tersebut, sehingga lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerja pegawaidi organisasi dengan mempertimbangkan dan memperhatikan motivasi kerja diiringi dengan tingkat kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaannya dan didukung kepuasan fasilitas kerja pegawai yang diberikan oleh organisasi. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo sudah mempunyai pengalaman dalam bekerja yang cukup lama.

3. Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif data digunakan untuk mengetahui sebaran data dari hasil kuesioner yang meliputi nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Adapun hasil pengolahan data adalah :

Tabel 4.7
Hasil Deskriptif Data

Variabel	Jumlah	Minimum	Maksimum	Mean	Standar deviasi
Motivasi	30	2	8	21,68	2,168
Disiplin Kerja	30	3	8	43,04	4,103
Kepuasan Kerja	30	5	14	36,97	3,374
Kinerja Pegawai	30	10	15	41,27	3,442

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 8, mean sebesar 21,68 dan standar deviasi sebesar 2,168. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 8, mean sebesar 43,04 dan

standar deviasi sebesar 4,103. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai minimum 5, nilai maksimum sebesar 14, mean sebesar 36,97 dan standar deviasi sebesar 3,374. Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 41,27 dan standar deviasi sebesar 3,442.

4. Analisis Data Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan bentuk pengaruh antara variabel X (motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Analisa ini dapat menjawab pembahasan variabel kinerja manakah yang paling dominan atau paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,755	3,374		3,484	,001
	Motivasi	,362	,149	,228	2,431	,018
	Disiplin Kerja	,268	,116	,320	2,322	,023
	Kepuasan	,272	,128	,295	2,130	,037

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pengolahan data menggunakan data hasil kuesioner yang ditabulasikan kemudian diolah dengan program komputer SPSS 15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------------------|----------|
| 1) Konstanta (a) | = 11,755 |
| 2) Koefisien b_1 (motivasi) | = 0,362 |
| 3) Koefisien b_2 (disiplin kerja) | = 0,268 |
| 4) Koefisien b_3 (kepuasan kerja) | = 0,272 |
| 5) Korelasi Berganda (r) | = 0,725 |
| 6) Signifikan (sig) | = 0,001 |

Jadi persamaan regresi bergandanya berdasarkan tabel coefficient di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,775 + 0,362x_1 + 0,268x_2 + 0,272x_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai a sebagai konstanta akan menjadi harga variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) dengan asumsi bahwa semua variabel independen yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) sama dengan nol. Perhitungan $a = 11,775$ berarti jika organisasi tidak melakukan kegiatan apapun akan memperoleh kinerja pegawai sebesar 11,775.
- 2) Nilai koefisien regresi b_1 (motivasi) memiliki nilai 0,362 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah (positif), sehingga ada pengaruh positif (+) terhadap kinerja pegawai di lingkungan PDAM. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai meningkat di lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo.

- 3) Nilai koefisien regresi b_2 (disiplin kerja) memiliki nilai yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan kinerja pegawai.
- 4) Nilai koefisien regresi b_3 (kepuasan kerja) memiliki nilai yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang searah positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil interpretasi di atas dapat diketahui variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah dengan koefisien regresi 0,362 kemudian variabel kedua yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,272 sedangkan untuk variabel disiplin kerja koefisien regresinya sebesar 0,268.

5. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4.9. Variasi Variabel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,506	2,41852

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Disiplin Kerja

Pada tabel 4.9 menunjukkan secara berganda motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang cukup bermakna terhadap kinerja. Koefisien korelasi berganda dari nilai R menunjukkan nilai sebesar 0,725, artinya keeratan hubungan antara faktor-faktor dari variabel bebas (X) yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2),

kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai cukup kuat. Keeratan hubungan tersebut dikarenakan nilai R mendekati 1 yaitu sebesar 0,725.

Koefisien nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,506. dari hasil tersebut terlihat bahwa 50,6 persen perubahan atau variasi dari kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel berganda motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sedangkan sisanya sebesar 49,4 persen dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar variabel yang diteliti.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X (motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja). Dengan menggunakan taraf signifikan 5% dengan df pembilang 3 dan df penyebut 72 ($df = 76 - 3 - 1$) didapatkan harga F-tabel sebesar 2,732. Kesimpulan yang dapat diambil adalah jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_a diterima dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_a ditolak.

Tabel 4.10. Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,487	3	155,829	26,641	,000 ^a
	Residual	421,144	72	5,849		
	Total	888,632	75			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivas kerja karena mempunyai nilai F-hitung sebesar 26,641 lebih besar dari F-tabel 2,732 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari alpha (0,05). Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima.

7. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun hasil dari pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,755	3,374		3,484	,001
Motivasi	,362	,149	,228	2,431	,018
Disiplin Kerja	,268	,116	,320	2,322	,023
Kepuasan	,272	,128	,295	2,130	,037

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji signifikasi dengan menggunakan uji t pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa untuk masing-masing koefisien persamaan regresi diperoleh nilai t hitung untuk konstanta adalah sebesar 3,484 dengan nilai Sig sebesar 0,001 Nilai t tabel untuk pengujian signifikasi diperoleh alpha 5 % dan df 76 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992.

Sedangkan untuk masing-masing faktor kinerja diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung koefisien motivasi (X_1) adalah 2,431 dengan Sig sebesar 0,018.
- b. Nilai t hitung koefisien disiplin kerja (X_2) adalah 2,322 dengan Sig sebesar 0,023.
- c. Nilai t hitung koefisien kepuasan kerja (X_3) adalah 2,130 dengan Sig sebesar 0,037.

Nilai t tabel untuk pengujian signifikansi diperoleh alpha 5% dan df 76 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992. Ketentuan yang berlaku dalam uji t-test adalah :

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_a ditolak

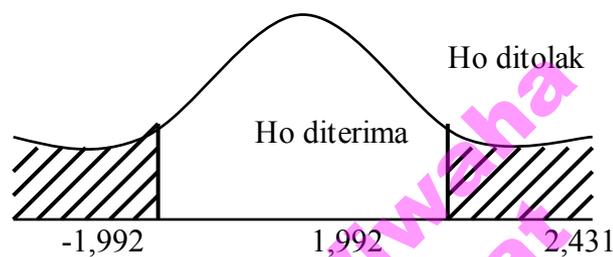
Maka dari hasil tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena mempunyai nilai t-hitung masing-masing sebesar 2,431; 2,322; 2,130.

B. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu H_a diterima. Dengan adanya motivasi, pegawai akan giat untuk bekerja dengan menunjukkan disiplin kerja, sehingga kepuasan kerja yang diharapkan dapat tercapai dengan

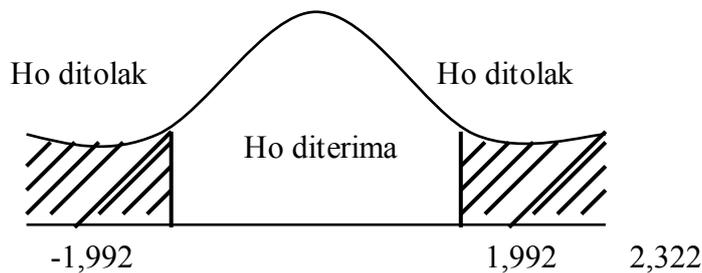
baik. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, maka akan bertingkat pula kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Untuk memperjelas pengaruh tiap variabel X secara parsial terhadap kinerja pegawai maka akan dijabarkan dalam bentuk gambar dibawah ini :



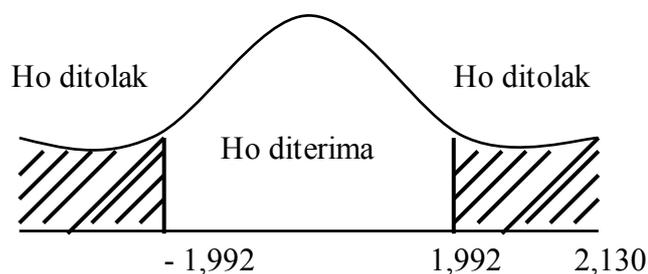
Gambar 4.1
Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho
Untuk Motivasi (X_1)

Dari gambar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,431 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,018 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Motivasi pegawai meliputi motivasi positif dan negatif. Motivasi positif tercipta karena adanya gaji yang sesuai dengan harapan dan penghargaan kepada pegawai yang bekerja dengan baik. Selain itu motivasi negatif seperti takut diberhentikan atau ditegur juga mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan kinerja yang baik.



Gambar 4.2
Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0
Untuk Disiplin Kerja (X_2)

Dari gambar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,322 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja. Disiplin kerja meliputi disiplin preventif dengan cara datang tepat waktu dan selalu rajin masuk kerja. Sedangkan disiplin korektif ditunjukkan dengan memberi peringatan kepada pegawai dan ancaman pemecatan. Sehingga dari disiplin kerja tersebut, pegawai mempunyai tanggung jawab yang tinggi.



Gambar 4.3
Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0
Untuk Kepuasan Kerja (X_3)

Dari gambar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,130 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,037 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan Kerja Pegawai meliputi finansial, fisik, sosial dan psikologi. Pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik jika organisasi memberikan fasilitas pengobatan kepada pegawainya secara gratis, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi setiap pegawai yang sesuai, hubungan baik yang terjalin antara bawahan dan atasan, dan suasana lingkungan kerja yang nyaman, tenang yang selalu mendukung aktivitas atau penyelesaian pekerjaan pegawai.

Dari ketiga variabel independen, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai karena koefisien Beta sebesar 0,320 dan nilai sig sebesar 0,023 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0.05. Sedangkan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai Beta masing-masing sebesar 0,228 dan 0,295. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua (H_a) diterima, artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan kinerja kerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,431 yang lebih besar dari t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,018 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$.
2. Disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,322 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$.
3. Kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,130 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,037 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$.
4. Secara bersama-sama motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai di lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo, karena nilai F-

hitung sebesar 26,641 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,732 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja kerja I koefisien Beta sebesar 0,320 dan nilai sig sebesar 0,023 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0.05. Perhitungan koefisien korelasi linear berganda diperoleh hasil nilai R^2 sebesar 0,526 hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Keterbatasan

Karena keterbatasan penulis dan waktu yang tersedia maka penelitian ini hanya membahas/menganalisa indikator kerja yang meliputi motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

C. Saran

1. Kepada pimpinan dan sesama pegawai di lingkungan PDAM agar saling motivasi sehingga tercipta kinerja pegawai yang optimal.
2. Semua pegawai agar meningkatkan disiplin kerja, karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan PDAM kabupaten Purworejo.
3. Karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka harus diperhatikan dan ditindaklanjuti agar tercipta kepuasan kerja yang seimbang.

4. Karena motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai di lingkungan PDAM Kabupaten Purworejo, maka harus ditingkatkan dan saling menopang, sehingga terwujud kinerja pegawai yang optimal.
5. Untuk penelitian yang akan datang agar lebih banyak membahas indikator yang lain yang lebih lengkap dan lebih luas sehingga dengan jelas dan pasti dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai..

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT.Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, M. (1999). *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri*. Edisi IV, Yogyakarta : Liberty.
- Gibson, J. L, John, M. L, James, H. D. Jr. (1997). *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 8th Edition. Illionis: Richard D. Irwin. Inc
- Handoko, T Hani. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Sayuti, (2002), *Konsep Sumber Daya Manusia : Peran Serta, Efisiensi, dan Produktivitas*, Kelola, Yogyakarta
- Machfoedz, I.dkk, (2005), *Teknik Membuat Alat Ukur Penelitian*. Fitramaya. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, (1996), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Indonesia : Ghalia.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, P Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Tema.
- Siagian, S.P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simmons, K.,(1999), *Happy Boss-Happy Employee*, artikel : The Economic Press. Inc
- Simammora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Kedua, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabet. Bandung.
- Sugiyono, (2006). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabet. Bandung.