

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR LURAH PANDANG
KOTA MAKASSAR**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2020

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH PANDANG KOTA MAKASSAR



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

22/02/2020

1 eq
Smb- Alumni

R/0120/MW/2020

QOI

Pⁿ

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2020

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah Ini Saya Persembahkan Untuk Kampus Biru tercinta

Motto

Jalani Dan Nikmati, Karna Semua akan Indah Pada Waktunya.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar

Nama Mahasiswa : NURUL QOIDAH A.

NIM : 10572 04548 13 15

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

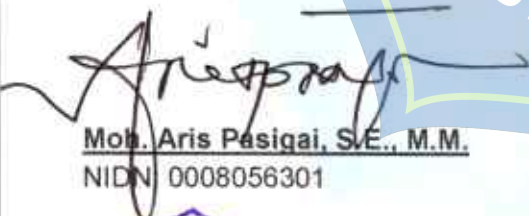
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Senin tanggal 14 Februari 2020 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Februari 2020

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.
NIDN 0008056301

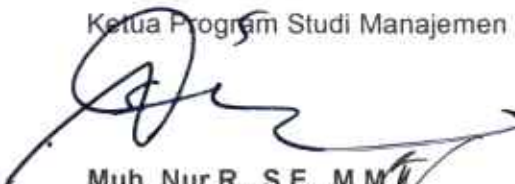

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NIDN: 0927078201

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasuleng, S.E., M.M.
NBM: 903 078


Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 108 5576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **NURUL QOIDAH A.**, NIM: **10572 04548 13**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0006/SK-Y/61201/091004/2020 M, tanggal 20 Jumadil Akhir 1441 H/ 14 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

20 Jumadil Akhir 1441 H
Makassar, 14 Februari 2020 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum

Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua

: Ismail Rasulong, SE., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris

Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji

: 1. Drs. H. Sanusi AM., S.E., M.Si.

2. Muh. Nur R., S.E., M.M.

3. Ismail Rasulong, S.E., M.M.

4. Zalkha Soraya, S.E., M.M.

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **NURUL QOIDAH A.**

Stambuk : 10572 04548 13

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : **Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya

Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Nurul Qoidah A.
NIM: 10572 04548 13

Diketahui Oleh :



Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa salam dan sholawat tetap tercurah kepada Rasulullah sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman. Teristimewah dan terutama sekali penulis sampaikan ucapan terimakasih yang tulus dan terbesar-besarnya kepada ayahandaku **M. AMIN PARIGI** dan ibundaku **RACHMI HADIING**, yang senantiasa mendidik, membiayai, menasehati, member semangat dan dukungan, serta tak henti-hentinya mendoakan untuk kesuksesan penulis. Atas segala pengorbanan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu sejak kecil sampai sekarang ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi kebaikan dan cahaya penerang kehidupan di dunia akhirat.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah makassar. Adapun judul penulisan skripsi ini adalah;

“PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH PANDANG KOTA
MAKASSAR”

“PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH PANDANG KOTA
MAKASSAR”

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang senantiasa member asupan ilmu dan arahan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R, SE., MM sebagai ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Idham Khalid, SE., MM selaku penasehat akademik penulis.
5. Bapak Moh Aris Pasigai SE., MM dan Muh. Nur Rasyid SE., MM selaku pembimbing I dan II atas kesediaannya yang tak henti-hentinya memberikan bimbingan, saran, memotivasi, serta memberikan masukan yang membangun semangat kerja penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen dan staff di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah melancarkan penulis

7. Bapak Muhammad Nawir selaku lurah di kantor lurah pandang kota Makassar, yang telah memperlancarkan penelitian ini sehingga menjadi suatu skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga tugas akhir ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Makassar. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Allahumma amin.

Makassar, Februari 2020

Penulis

NURUL QOIDAH A.

ABSTRAK

NURUL QOIDAH, Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Lurah Pandang Kota Makassar. Skripsi ini di bimbing oleh pembimbing I yaitu **Moh. Aris Pasigai** dan pembimbing II **Muh. Nur R, SE., MM.**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka. Meliputi data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 13 orang pegawai, di mana sampel tersebut adalah jumlah seluruh pegawai kantor lurah pandang Makassar.

Dari hasil penelitian yaitu analisis regresi bahwa variabel motivasi memiliki regresi 3.052, menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan memiliki regresi 1.191, menunjukkan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja memiliki regresi 1.153, ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai kantor Lurah Pandang Makassar adalah variabel motivasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R Adjusted Square* sebesar 0,498 hal ini berarti 49.8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan, dan variabel disiplin kerja.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

NURUL QOIDAH, The Effect of Motivation, Satisfaction, and Work Discipline on the performance of employees at Makassar City Head's Office. This thesis is guided by supervisor I, Moh. Aris Pasigai and supervisor II Muh. Nur R, SE., MM. This research uses quantitative data, that is data that can be calculated or data in the form of numbers. Includes data obtained from questionnaire results. The sample in this study were 13 employees, in which the sample was the total number of employees of the head of the urban village office in Makassar.

From the results of the research that is regression analysis that the motivation variable has a regression of 3,052, shows that motivation has a positive and significant effect on employee performance. The satisfaction variable has a regression of 1,191, showing satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The work discipline variable has a regression of 1,153, this shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Based on the partially significant test results that predominantly affect the performance of Makassar Pandang Lurah office employees are work motivation variables. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained R Adjusted Square value of 0.498 this means that 49.8% of the performance variables can be explained by the variables of work motivation, satisfaction, and variables of work discipline.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Work Discipline.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori	7
1. Kinerja	7
2. Disiplin Kerja	13
3. Kepuasan Kerja	19
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
5. Pengukuran Kepuasan Kerja	20
6. Motivasi	21
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31

A. Jenis Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Jenis dan Sumber Data	31
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Definisi Operasional Variabel	33
F. Metode Analisis Data	34
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	37
A. Visi dan Misi	37
B. Struktur Organisasi	38
BAB V HASIL PENELITIAN	39
A. Deskripsi responden	39
B. Deskripsi Variabel Motivasi	42
C. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	45
D. Deskripsi Variabel Kepuasan	48
E. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	51
F. Hasil Analisis Regresi	53
G. Uji Koefisien Determinasi R^2	55
H. Pembahasan	55
BAB VI PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabe 5.1 Presentase Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.....	40
Tabel 5.2 Presentase Pegawai berdasarkan usia	41
Tabel 5.3 karakter responden berdasarkan lama kerja.....	42
Tabel 5.4 Distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X_1).....	43
Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	46
Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel kepuasan (X_3).....	48
Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 5.8 coefficients.....	53
Tabel 5.9 model summary.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir	29
Gambar 4. Struktur organisasi	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena hal itu merupakan aset organisasi yang relative sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan

kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja padadasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang

muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin

sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasikerjanya (Sondang P. Siagian, 2002).

Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Namun pada kenyataannya, banyak kesenjangan yang terjadi terutama pada para pegawai negeri yang terkadang tidak mendedikasikan diri sebagai

pegawai negeri yang harus memberikan kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan masyarakat soal pelayanan yang masih kurang memuaskan bagi masyarakat, kurang disiplinnya soal jam pelayanan ataupun kehadiran setiap pegawai.

Oleh karena itu, penulis merasa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun penulis mempersempit ruang penelitian dengan mengambil 3 (tiga) variabel saja yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja sehingga, penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul skripsi **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pandang Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pandang Makassar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Makassar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Suatu penelitian yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang terkait. Berikut manfaat yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama dalam bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memperkuat sistem manajemen sumber daya manusianya.

2. Kegunaan Praktis

Untuk menambah wawasan pembaca sehubungan dengan hasil penelitian serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek dalam kehidupan nyata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2003) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson (1996). Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

1.1 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, Faktor-faktor tersebut yaitu:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika

berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis, 2002).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler, 2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1) Penggunaan administratif antara lain:

- a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
- b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
- c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
- d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.

2) Penggunaan pengembangan antara lain:

- a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
- b. Alat untuk mengidentifikasikan potensi pegawai
- c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
- d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) yaitu:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.

Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003), penilaian dengan berdasarkan *judgement based performance appraisal*. Dalam penilaian ini ada beberapa dimensi yang harus diikuti:

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Pengetahuan
- Kreativitas
- *Cooperation*
- *Dependability*
- Inisiatif
- Kualitas personal

1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Menurut Benardin (Sudarmanto, 2014:12) menyatakan terdapat enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi.

Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan

disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. (Mathis, 2002). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003).

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan, 2003)

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Klingner menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab. Sedangkan keluhan adalah keluhan-keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam distribusi imbalan-imbalan atau hukuman-hukuman yang dilakukan organisasi. Menurut Moenir (2006) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

2) Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama. Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut.

- a. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- d. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggungjawab.
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

Menurut Hasibuan (2003) padadasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balasjasa

Balasjasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balasjasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar

kebijakan dalam pemberian balasjasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan - peraturan, sikap dan perilaku *indisipliner* pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang *indisipliner* akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja

yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

3. Kepuasan Kerja

Sutrisno (2009:78) menyatakan bahwa terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:86) terdapatempat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5. Pengukur Kepuasan Kerja

Menurut Sopiah (2008:175) terdapat beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

- a. Menggunakan Skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description index*)
 Cara ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Skala ini digunakan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan yang telah ditetapkan sebagai responden mengenai pekerjaan. Jawaban yang diberikan oleh karyawan tersebut berupa jawaban ya, tidak, atau ragu-ragu.

- b. Menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*)

Pengukuran ini dikembangkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. Pada pengukuran ini responden diharuskan memberikan tanggapan berupa jawaban sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas.

- c. Berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah

Pengukuran ini dikembangkan oleh Kunita pada tahun 1955. Pada pengukuran ini responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut.

6. Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2003). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Fuad Mas'ud, 2002). Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya,

sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan (Hadari Nawawi, 2005).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour* (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Menurut Adella Hotyda Siregar (2007) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003), yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan disiplin karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2003) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- a. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
- b. Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat

karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu: (Hasibuan, 2003).

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Menurut Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Dari penjelasan mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab

4. Gaji
5. Hubungan antar pribadi
6. Kondisi kerja

Robbins (2012) Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian yang penulis angkat adalah :

Rakhesma Pasaty Yekty, Tesis tahun 2006, variabel kinerja karyawan (Y) variabel kepuasan kerja menjadi variabel (X4), dimana menggunakan

metode analisis pengambilan sampel dengan metode purposive (purposive sampling) dan alat analisa data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) pada program AMOS 4.01, sebagai kesimpulan dari hasil penelitian adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi, Naskah Publikasi tahun 2014, variabel kinerja Pegawai (Y) variabel motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2), Disiplin kerja (X3), dimana menggunakan metode survei untuk mengambil data dan menggunakan alat uji regresi linear berganda pada program SPSS. Dimana didapatkan hasil sebagai berikut: variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian yang dilakukan oleh Wanda Febriana, Jurnal tahun 2015, variabel kinerja karyawan (Y) variabel kepuasan kerja (X), dimana jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis nilai jenjang. Dimana didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Andro vidriansyah, skripsi tahun 2014, variabel kinerja karyawan (Y) variabel motivasi kerja (X1)

kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), melalui metode kuesioner dengan menggunakan tehnik purposive sampling dan tehnik analisa regresi berganda dengan hasil variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dilakukan oleh M Harley, Jurnal 2010, variabel bebas disiplin kerja (X1) motivasi kerja (X2) variabel terikat kinerja karyawan (Y), tehnik analisa regresi berganda dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Kemudian oleh Leonardo agusta dan eddy madiono sutanto, jurnal 2013, variabel bebas motivasi kerja (X2) variabel terikat kinerja karyawan (Y), tehnik analisa regresi berganda dengan hasil motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

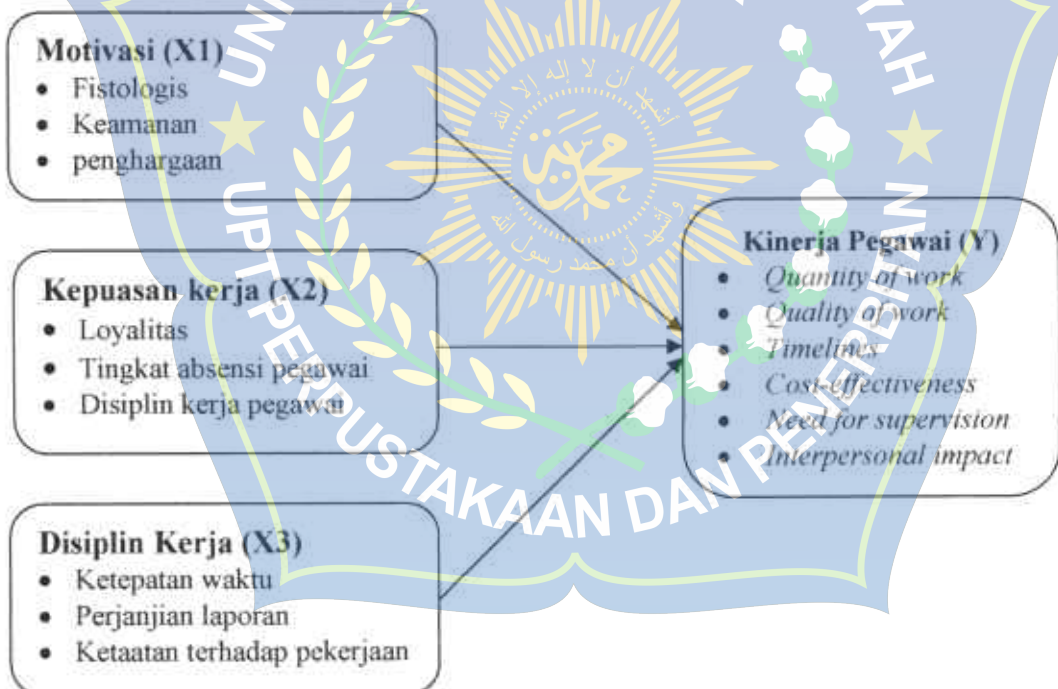
Selanjutnya yang dilakukan oleh lukman hakim, jurnal 2012, variabel bebas kepuasan kerja (X) variabel terikat kinerja karyawan (Y) tehnik analisa berganda dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah dan nur syaima annisa, jurnal 2013, variabel bebas kepuasan kerja (X1) motivasi kerja (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y), tehnik analisa regresi berganda dengan hasil kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, dan sedangkan uji secara parsial hanya variabel kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan diatas dari teori yang telah dibahas, maka dapat disusun kerangka pikir yang menggambarkan tentang pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pandang Makassar sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas, hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Makassar.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Makassar.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Lurah Padang Makassar Jl. Abdul Daeng Sirua No. 192 F (Komp. BTN CV. Dewi) Makassar. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang penempatan kerja berada pada Kantor Lurah Padang Makassar dan penulis tidak mengambil sampel disebabkan populasi yang sedikit sehingga peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai objek penelitian dengan jumlah 13 orang pegawai.

C. Jenis dan Sumber Data Yang Di Gunakan

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari pengamatan langsung.

2. Sumber Data

Selain jenis data, dalam penelitian ini juga digunakan beberapa sumber data, yaitu:

- a) Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan

variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai.

- b) Data Sekunder yaitu data yang telah ada dan tidak perlu dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Beberapa sumber sekunder antara lain informasi yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan dari dalam atau luar pihak kantor, data yang tersedia dari penelitian terdahulu, data online dan situs web.

D. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang lengkap peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengambilan data penelitian dilakukan langsung dengan mendatangi lokasi penelitian dan melakukan kegiatan pengumpulan data dengan cara:

a) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada pegawai kelurahan pandang Makassar. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

b) Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses Tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel (Fuad Mas"ud, 2004). Wawancara dilakukan dengan keseluruhan pegawai yang bertugas dikelurahan.

2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar sertapembelajaran tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

E. Devinisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:2). Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1) Variabel *Dependen* (Variabel Bebas)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Pegawai (Y)

2) Variabel *Independen* (Variabel Terikat)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadivariabel independen adalah :

- a. Motivasi Kerja (X1)
- b. Kepuasan Kerja (X2)
- c. Disiplin Kerja (X3)

F. Metode Analisa Data

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi *SPSS 16*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

Uji Validitas dan Rentabilitas.

2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Teknik analisis data *product moment* dengan

angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah padang kota makassar. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* atau r hitung dengan nilai kritisnya dan rumus *Product Moment*.

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda yang lebih dari dua variabel, yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

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

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = motivasi

X₂ = kepuasan

X₃ = disiplin kerja

e = standar error

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data, dan hasil observasi. Makin besar nilai R^2 maka semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi. Koefisien juga digunakan untuk mengukur besar proporsi (persentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y.

a) Uji t

Untuk menguji hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji t. Uji t merupakan uji signifikansi koefisien korelasi sederhana yang digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. VISI DAN MISI KANTOR LURAH PANDANG KOTA MAKASSAR

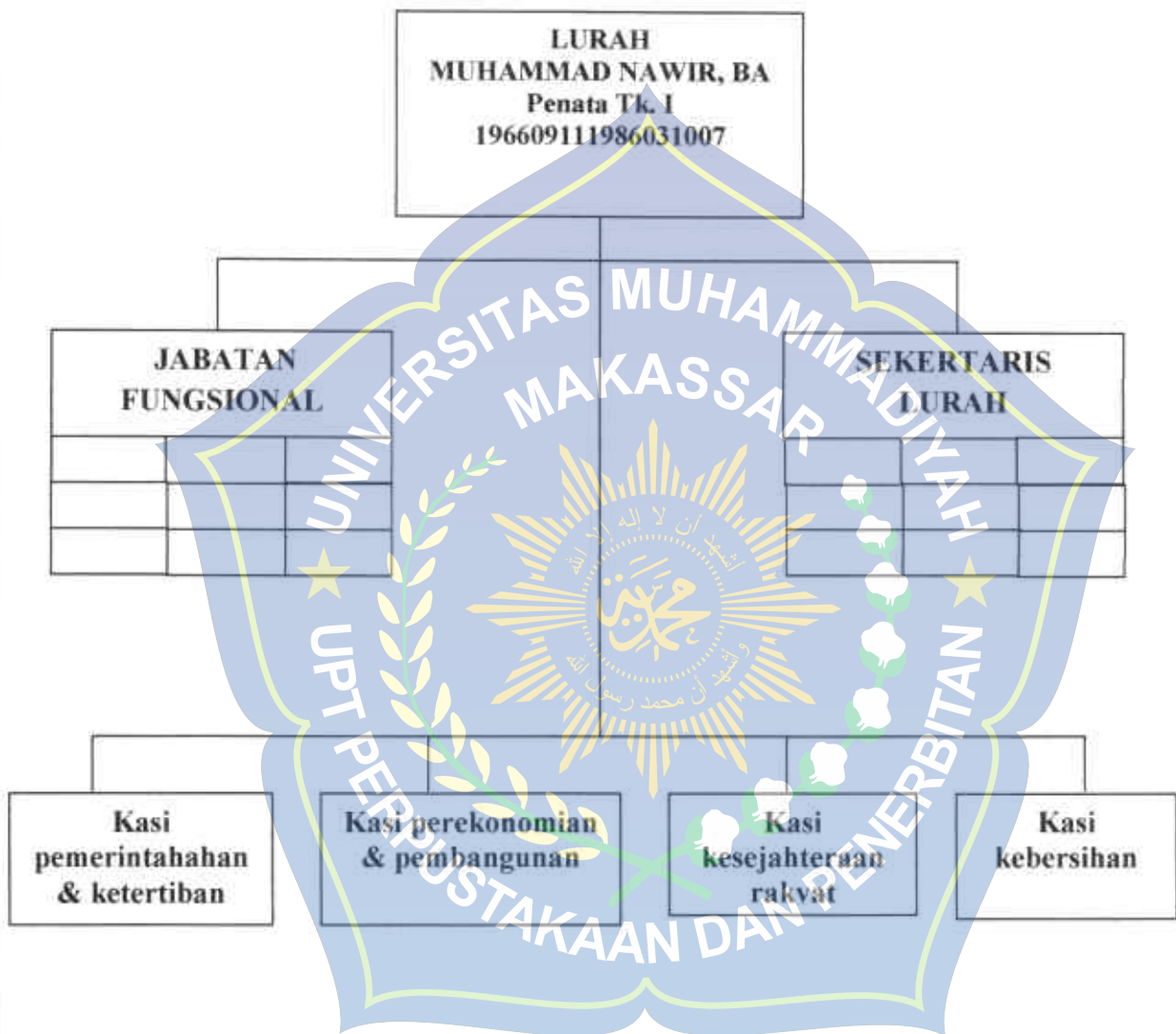
1. Visi

Mewujudkan kota dunia untuk semua || tata lorong bangun kota dunia

2. Misi

- Merekonstruksi Nasib Rakyat menjadi masyarakat sejahtera standar dunia
- Merestorasi tata ruang kota menjadi kota nyaman kelas dunia
- Mereformasi tata pemerintahan menjadi pelayan publik kelas dunia bebas korupsi

B. STRUKTUR ORGANISASI LURAH PANDANG KOTA MAKASSAR



Gambar 4. Struktur Organisasi

BAB V

HASIL VARIABEL PENELITIAN

A. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang keseluruhan jumlahnya 40 pegawai. Dari jumlah tersebut hanya diambil 34 pegawai sebagai sampel penelitiannya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, di mana dalam teknikanya, hanya pegawai-pegawai yang sesuai dengan pertimbangan dan syarat khusus saja yang bisa dilakukan sampel, dengan begitu akan diperoleh data dari karyawan yang benar-benar mempunyai pengetahuan yang dalam mengenai kantor.

1. Karakteristik Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat-tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Berikut disajikan pada tabel 5.1 persentase pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 5.1

Persentase Pegawai Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA (Sekolah Menengah Atas)	2	5.88
D3 (Diploma)	5	14.70
S1 (Sarjana)	27	79.41
Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jumlah pegawai terbanyak yaitu dengan tingkat pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 27 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Ini disebabkan karena pada dasarnya pegawai di Tentunya karena pegawai memang membutuhkan pegawai dengan pendidikan tinggi, karena peran pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat membina manusia menjadi tenaga yang produktif.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Pegawai dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih daripada pegawai.

Tabel 5.2

Presentase Pegawai berdasarkan usia

Umur Responden (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Presentase
25 s/d 35	3	10%
36 s/d 45	19	63%
46 s/d 55	4	13%
>55	8	13%
Total	34	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pada Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan umurnya adalah 3 orang responden (10%) berusia 25 sampai dengan 35 tahun, 19 orang responden (63%) berusia 36 sampai dengan 45 tahun, 4 orang responden (13%) berusia 46 sampai dengan 55 tahun, dan 8 orang responden (13%) berusia 50 tahun keatas. Hal ini menunjukkan bahwa kantor mempekerjakan pegawai yang masih tergolong usia produktif yaitu berusia 25 tahun s.d 45 tahun. Pegawai pada usia 46 tahun keatas termasuk dalam tahap kemapanan dan kemajuan. Karakteristik pegawai pada tahap kemapanan dan kemajuan ini cenderung menyukai pekerjaan yang menantang, mengembangkan kompetensi dalam tugas-tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi dan kreativitas.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.3

Presentase Pegawai berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1 s/d 3	5	17%
4 s/d 6	18	60%
7 s/d 9	4	13%
10 s/d 12	7	10%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pada Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa berdasarkan lama bekerja pegawai, 5 orang responden (17%) bekerja selama 1-3 tahun, 18 orang responden (60%) bekerja selama 4-6 tahun, dan 4 orang responden (13%) bekerja lebih dari 7-9 tahun, dan 7 orang responden (10%) bekerja 10–12 tahun.

B. Deskripsi Variabel Motivasi

Distribusi jawaban responden terhadap 6 butir pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja (X₁) dapat dilihat pada Tabel 5.4 dihalaman berikut ini:

Tabel 5.4

Distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi (X1)

No. Item	SangatSetuju		Setuju		Ragu – ragu		TidakSetuju		SangatTidakSetuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50%	18	47%	1	3%	0	0%	0	0%	34	100%
2	9	30%	19	50%	3	10%	3	10%	0	0%	34	100%
3	6	20%	17	57%	11	23%	0	0%	0	0%	34	100%
4	6	20%	17	57%	10	20%	1	3%	0	0%	34	100%
5	10	33%	13	43%	11	23%	0	0%	0	0%	34	100%
6	13	43%	14	47%	7	10%	0	0%	0	0%	34	100%

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa:

1. Pada pernyataan butir 1 (Pimpinan saya akan memberikan pujian kepada pegawai yang mencapai target kerja), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 1 orang (3%) menyatakan ragu- ragu, 14 orang (61,3%) menyatakan setuju, dan 15 orang (50%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar merasa pekerjaan yang mereka lakukan sangat dihargai di kantor tersebut.
2. Pada pernyataan butir 2 (Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan), tidak ada responden yang

menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 3 orang (10%) menyatakan tidak setuju, terdapat 3 orang (10%) menyatakan ragu - ragu, terdapat 15 orang (50%) menyatakan setuju, dan terdapat 9 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar memiliki minat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

3. Pada pernyataan butir 3 (saya berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, terdapat 7 orang (23%) menyatakan ragu - ragu, terdapat 17 orang (57%) menyatakan setuju, dan terdapat 6 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar memiliki keberanian besar untuk mengambil resiko besar demi mencapai kinerja yang lebih baik.
4. Pada pernyataan butir 4 (Saya akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 1 orang (3%) menyatakan dan tidak setuju. Terdapat orang 10 (20%) menyatakan ragu-ragu, 17 orang (57%) menyatakan setuju, dan 6 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar akan bekerja keras dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada di kantor tersebut.

5. Pada pernyataan butir 5 (Saya tidak akan malu untuk bertanya jika saya kurang tau akan suatu hal baru), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 7 orang (23%) menyatakan ragu - ragu, terdapat 13 orang (43%) menyatakan setuju, terdapat 10 orang (33%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar selalu menerima inovasi – inovasi baru dan tidak akan malu untuk bertanya tanpa harus memandang kesenioritasan.
6. Pada pernyataan butir 6 (Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 3 orang (10%) menyatakan ragu - ragu, terdapat 14 orang (47%) menyatakan setuju, dan terdapat 13 orang (43%) yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar merasa hak yang mereka dapat telah sesuai dengan kewajiban yang mereka lakukan.

C. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap 6 butir pertanyaan mengenai variabel disiplin kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 5.5 di bawah ini:

Tabel 5.5

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No. Item	SangatSetuju		Setuju		Ragu-ragu		TidakSetuju		SangatTidakSetuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	20	10	33	17	43	1	3	0	0	34	100
2	4	13	14	47	15	37	1	3	0	0	34	100
3	7	23	12	40	13	30	2	7	0	0	34	100
4	9	30	10	33	15	37	0	0	0	0	34	100
5	12	40	14	47	7	10	3	3	0	0	34	100
6	12	40	14	47	8	13	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan butir 7 (saya selalu masuk kantor tepat waktu), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (43%) menyatakan ragu-ragu, terdapat 10 orang (33%) dan 6 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar tidak datang tepat pada waktunya.
2. Pada pernyataan butir 8 (saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, 11 orang (37%) menyatakan ragu-ragu, terdapat 14 orang (47%) dan 4 orang (13%). Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar memiliki kesadaran besar untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

3. Pada pernyataan butir 9 (Saya akan selalu membuka pelayanan dan menutup pelayanan tepat pada waktunya), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 2 orang (7%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (30%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (40%) menyatakan setuju, dan 7 orang (23%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar merasa bahwa pelayanan sangat penting bagi instansi dan masyarakat, maka dari itu mereka berusaha membuka pelayanan tepat waktu demi pelayanan yang prima.
4. Pada pernyataan butir 10 (dalam bekerja saya menggunakan peralatan kantor dengan baik), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 11 orang (37%) menyatakan ragu-ragu, terdapat 10 orang (33%) menyatakan setuju, dan 9 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar merasa sangat bertanggung jawab atas seluruh peralatan kantor, karena alat-alat kantor tersebut mendukung aktivitas pekerjaan mereka.
5. Pada pernyataan butir 11 (Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, terdapat 3 orang

(10%) menyatakan ragu - ragu, 14 orang (47%) menyatakan setuju, dan 12 orang (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar siap menerima teguran ringan atau berat sekalipun kalau di kemudian hari merusak fasilitas kantor secara sengaja maupun tidak sengaja.

6. Pada pernyataan butir 12 (Pimpinan saya sering melakukan pengecekan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 3 orang (10) responden menyatakan ragu-ragu, 14 orang (47%) reponden meyakini setuju, dan 12 orang (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar mendukung sikap pimpinan yang aktif dalam pengawasan atas bawahannya.

D. Deskripsi Variabel Kepuasan

Tabel 5.6

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel kepuasan (X_3)

No. Item	SangatSetuju		Setuju		Ragu-ragu		TidakSetuju		SangatTidakSetuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	20	21	33	17	43	1	3	0	0	34	100
2	5	13	12	47	15	37	2	3	0	0	34	100
3	7	23	12	40	13	30	2	7	0	0	34	100
4	9	30	10	33	15	37	0	0	0	0	34	100
5	10	40	14	47	7	12	1	3	0	0	34	100
6	12	40	14	47	8	13	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan butir 13 (pekerjaan saya sangat menarik), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (43%) menyatakan ragu-ragu, terdapat 10 orang (33%) dan 6 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar menyukai pekerjaan mereka.
2. Pada pernyataan butir 14 (saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 2 orang (3%) menyatakan tidak setuju, 11 orang (37%) menyatakan ragu-ragu, terdapat 14 orang (47%) dan 4 orang (13%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar memiliki kesadaran besar untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Pada pernyataan butir 15 (Tunjangan yang saya peroleh cukup banyak), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 2 orang (7%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (30%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (40%) menyatakan setuju, dan 7 orang (23%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar merasa bahwa Tunjangan yang diberikan cukup bagi mereka.
4. Pada pernyataan butir 16 (Saya puas dengan tingkat kemajuan saya), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak

setuju. Terdapat 11 orang (37%) menyatakan ragu-ragu, terdapat 10 orang (33%) menyatakan setuju, dan 9 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar merasa puas dengan kinerja mereka dan berusaha untuk selalu optimal.

5. Pada pernyataan butir 17 (Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, terdapat 3 orang (10%) menyatakan ragu-ragu, 14 orang (47%) menyatakan setuju, dan 12 orang (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar memiliki kerja sama yang baik.
6. Pada pernyataan butir 18 (Saya menikmati bekerja dengan teman-teman), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 3 orang (10) responden menyatakan ragu-ragu, 14 orang (47%) responden menyatakan setuju, dan 12 orang (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar memiliki kedekatan secara personal dengan rekan kerja lainnya.

E. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.7

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	SangatSetuju		Setuju		Ragu-ragu		TidakSetuju		SangatTidakSetuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	37	16	53	2	7	1	3	0	0	34	100
2	4	13	17	57	8	27	5	15	0	0	34	100
3	10	33	18	60	2	7	0	0	0	0	34	100
4	9	30	19	63	2	11	0	0	0	0	34	100
5	8	27	22	73	0	4	0	0	0	0	34	100
6	7	23	21	70	2	11	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data Olahan SPSS

BerdasarkanTabel 5.7 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan butir 19 (Dalam melaksanakan tugas, saya akan berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (7%) menyatakan ragu-ragu, 16 orang (53%) menyatakan setuju, dan 11 orang (37) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar merasa berkewajiban untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Pada pernyataan butir 20 (Dalam bekerja, saya jarang melakukan kesalahan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Terdapat 1 orang (3%) yang menyatakan tidak setuju, 8 orang (27%) menyatakan ragu-ragu, 17 orang (57%) menyatakan setuju, dan 4 orang (13%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar selalu berhati-hati dan cermat dalam melaksanakan tugas mereka setiap harinya.

3. Pada pernyataan butir 21 (Saya mengetahui sejelas-jelasnya tugas yang harus saya lakukan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 2 orang (7%) menyatakan ragu-ragu, terdapat 18 orang (60%) menyatakan setuju, dan 10 orang (33%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar mendapatkan informasi yang sangat jelas tentang tugas mereka masing-masing, dan ini menunjukan job description yang benar.
4. Pada pernyataan butir 22 (saya menguasai tugas pokok saya), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 2 orang (7%) menyatakan ragu-ragu, terdapat 19 orang (63%) menyatakan setuju, dan 9 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar sangat cocok dengan tugas pokok mereka masing – masing sehingga sangat menguasai tugas mereka.
5. Pada pernyataan butir 23 (saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan dikantor), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu. Terdapat 22 orang (73%)

menyatakan setuju, dan terdapat 8 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar tidak memiliki masalah dengan rekan kerja kantor, sehingga mereka mampu bekerja sama sebaik – baiknya.

6. Pada pernyataan butir 24 (pekerjaan yang saya tekunin dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Terdapat 2 orang (7%) menyatakan ragu-ragu, 21 orang (70%) menyatakan setuju, terdapat 7 orang (23%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor Lurah Pandang Makassar merasa apa yang selalu mereka kerjakan setiap harinya memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja.

F. Hasil Analisis Regresi

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil tabel uji spss versi 18 dengan variabel independen motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.8
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.677	13.785		.049	.961
	Motivasi	3.520	.655	.870	5.377	.000
	Kepuasan	1.191	.407	-.451	-2.927	.006
	Disiplin	1.153	.496	-.334	-2.323	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.677 + 3.520 X_1 + 1.191 X_2 + 1.153 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas adalah 0.677. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai bila tingkat motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja diabaikan.
2. Variabel Motivasi memiliki koefisien regresi adalah 3.052. nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independel yang lain dinggap konstan.
3. Variabel kepuasan memiliki koefisien regresi adalah 1.191. nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kepuasan, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independel yang lain dinggap konstan.
4. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi adalah 1.153. nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja, maka nilai

kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independel yang lain dinggap konstan.

5. Dari ketiga nilai variabel, terdapat perbedaan di mana variabel motivasi kerja berpengaruh lebih terhadap kinerja pegawai.

G. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 5.9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.448	7,20253

a. Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00001

Sumber : Data Olahan SPSS

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,498 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 49,8 % kinerja pegawai dari Kantor dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independent yang digunakan, yaitu motivasi, kepuasan, dan disiplin kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R square bernilai hamper setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor. Bisa dikatakan hal tersebut disebabkan oleh termotivasinya pegawai kantor tersebut dalam bekerja. Dasarnya motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri pada pegawai kantor untuk melakukan suatu hal.

2. Pengaruh Kepuasan Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Kantor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor. Hal ini terjadi bisa karena disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya dukungan dari sesama rekan kerja kantor.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Kantor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja bahwa persentase setuju terlihat cukup besar.

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja/produktivitas pegawai dikemukakan oleh Musnef (2002:116) yang berpendapat bahwa, "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dengan analisis regresi bahwa variabel motivasi memiliki regresi 3.052, menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan memiliki regresi 1.191, menunjukkan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja memiliki regresi 1.153, ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan berdasarkan uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Lurah Pandang Makassar Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai kantor Lurah Pandang Makassar adalah variabel motivasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R Adjusted Square* sebesar 0,498 hal ini berarti 49.8 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan, dan variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Diharapkan bagi penelitian berikutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya. Berdasarkan Hasil uji R^2 dalam penelitian ini, menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi kantor.



DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, P. (2006). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnanda, Bramudya Alfa. 2014. Pengaruh Lingkungan Bisnis, Perencanaan Strategi, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah (Studi Kasus Pada BUMD PD BPR Bank Daerah Karanganyar). Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*.
- Baihaqi, Muhammad Imam. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur). Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*.
- Cahya, Ristiyana. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di bagian Keuangan Kantor PDAM Se-EksKaresidenanSurakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*.
- Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY. Universitas Diponegoro Semarang. *Tesis*.
- Chen, J. C. and Siverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Emerald Insight*, pp. 572-582.
- Ekaningsih, Ana Sri. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- George and Jones. (2005). Understanding and Managing Organizational Behaviour. 4th Edition. Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. SPSS Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program. Semarang: Bagian Penerbit UNDIP.
- Judge, L. M. and Timothy. (2004). Employee attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, pp. 395-407.
- Kreitner and Kinicki. (2008). Organization Behaviour 8th Edition. McGraw Hill International.
- Malonda, Viona. 2013. Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Matahari Megamall Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Mamik.2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Moehariono. 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Munawaroh. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin. Universitas Bina Darma.
- Murti, Harry dan Srimulyani, VeronikaAgustini.2013.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- NurIndriantoro, BambangSupomo.2002. Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.Yogyakarta: BPFE.
- Prasetyawan, Youdhi. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta).Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prasetya, Veronika. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.Universitas Diponegoro Semarang.Skripsi.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.Universitas Diponegoro Semarang. *Skripsi*
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Saifuddin, Azwar. 1992. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, FitaNia. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran). Universitas Muhammadiyah Surakarta.Skripsi.
- Sharma, N. C. and Bharti. (2012). Pengaruh Motivasi pegawai terhadap Kinerja (produktivitas) pada perusahaan Swasta. International Journal of Business Trends and Technology.
- Sinambela, LijanPoltak. 2012. Kinerja Pegawai. Grahallmu.Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV ALFABETA.

Utomo, Sulistyio Budi. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STESIA).

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.





Lampiran Hasil SPSS

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00004, VAR00002, VAR00001		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,498	,448	7,20253

a. Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00001

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1545,569	3	515,196	9,931	,000 ^a
	Residual	1556,293	30	51,876		
	Total	3101,882	33			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,677	13,785		,049	,961
	Motivasi	3,520	,655	,870	5,377	,000
	Disiplin	-1,191	,407	-,451	-2,927	,006
	Kepuasan	-1,153	,496	-,334	-2,323	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

KUESIONER

No	Pertanyaan	Keterangan				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pimpinan saya akan memberikan pujian kepada pegawai yang mencapai target					
2	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
3	Saya berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik					
4	Saya akan berfikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik					
5	Saya tidak akan malu untuk bertanya jika saya kurang tau akan suatu hal baru					
6	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki					
7	Saya selalu masuk kantor tepat waktu					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
9	Saya akan selalu membuka pelayanan dan menutup pelayan tepat pada waktunya					
10	Dalam bekerja saya menggunakan peralatan kantor dengan baik					
11	Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja					
12	Pimpinan saya sering melakukan pengecekan					
13	Pekerjaan saya sangat menarik					
14	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
15	Tunjanagan yang saya peroleh cukup banyak					
16	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya					

17	Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai					
18	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman					
19	Dalam melaksanakan tugas, saya akan berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan					
20	Dalam bekerja, saya jarang melakukan kesalahan					
21	Saya mengetahui sejelas-jelasnya tugas yang harus saya lakukan					
22	Saya menguasai tugas pokok saya					
23	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan dikantor					
24	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya					



RIWAYAT HIDUP



NURUL QOIDAH A. Lahir di Ujung Pandang pada tanggal 01 Januari 1994, buah kasih dari pasangan Ayahanda M. Amin Parigi dengan Ibunda Rachmi Hadiing. Anak Keempat dari empat bersaudara. Mulai mendapat pendidikan SD Pannyikokang II Kabupaten Gowa pada tahun 1999 dan tamat tahun 2005. Kemudian masuk di SMP Negeri 13 Makassar dan tamat pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA YP PGRI Makassar dan tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Unismuh Makassar Jurusan Manajemen.

Berkat rahmat Ilahi Rabbi dan kerja keras serta Doa yang tak terhingga, penulis dapat menyelesaikan studi dengan karya ilmiah yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar".