

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA (DPMDPPKB)
KABUPATEN KLUNGKUNG**



UNMAS DENPASAR

OLEH :

NAMA : NI WAYAN PRITIASIH
NIM : 1802612010873
PROGAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2022**

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA (DPMDPPKB)
KABUPATEN KLUNGKUNG**

**Skripsi ini di tulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar**

OLEH :

**NAMA : NI WAYAN PRITIASIH
NIM : 1802612010873
PROGAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2022**

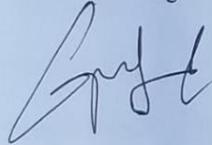
**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA (DPM DPPKB)
KABUPATEN KLUNGKUNG**

OLEH :

**NAMA : NI WAYAN PRITIASIH
NIM : 1802612010873
PROGAM STUDI : MANAJEMEN**

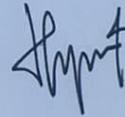
Denpasar, 6 Januari 2022
Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Agus Wahyudi Salasa Gama, SE., MM.
NPK. 82 8510 327

Pembimbing II



Ni Putu Yeni Astiti, SE., MM.
NPK. 82 8513 392

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2022**

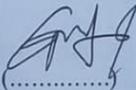
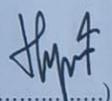
**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA (DPM DPPKB)
KABUPATEN KLUNGKUNG**

OLEH :

NAMA : NI WAYAN PRITIASIH
NIM : 1802612010873
PROGAM STUDI : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
pada ujian Skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar
Pada Tanggal : 6 Januari 2022

Tim Penguji :

1. Ketua Penguji :
Nama Ketua : Dr. Agus Wahyudi Salasa Gama, SE., MM. : 
2. Sekretrais Penguji :
Nama Sekretaris : Ni Putu Yeni Astiti, SE.,MM. : 
3. Anggota Penguji :
Nama Anggota : Dr. I Nengah Suardhika, S.E.,M.M. : 

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Putu Kepramareni, SE., MM.
NIP. 19720616 200501 2 002


Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE., MM.
NPK. 82 8815 418

iv

SURAT KETERANGAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NI WAYAN PRITIASIH

Nim : 1802612010873

Program Studi : MANAJEMEN

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan dari hasil kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demiikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Denpasar, 6 Januari 2022



Ni Wayan Pritiasih

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung”** tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Putu Kepramareni, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Bapak Dr. Agus Wahyudi Salasa Gama, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran-saran serta petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi.

4. Ibu Ni Putu Yeni Astiti, SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah juga banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran-saran serta petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar.
6. Bapak I Wayan Suteja AP. M.Si, selaku sebagai Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung atas kesediaanya untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam penelitian ini.
7. Para Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung yang telah berkenan menjadi responden dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan motivasi, doa dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu.
9. Serta teman-teman yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Binsis di Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta pengalaman penulis. Namun demikian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Denpasar, 6 Januari 2022

Penulis

**PENGARUH MOTIVASI KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA (DPMDPPKB)
KABUPATEN KLUNGKUNG**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai salah satu upaya yang dilakukan adalah memotivasi pegawai agar mampu mempunyai semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya. Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, Selain itu disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang baik akan membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung yang berlokasi di Jl. Durian, Dusun Sarimerta, Desa Negari, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung yang berjumlah 31 orang pegawai. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGUJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Permasalahan	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan	8
2.1.2 Kinerja	9
2.1.3 Motivasi	15
2.1.4 Kepuasan Kerja	22
2.1.5 Disiplin Kerja	26
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	32

BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	37
3.1 Kerangka Berpikir	37
3.2 Hipotesis	41
BAB IV METODE PENELITIAN	44
4.1 Tempat Penelitian	44
4.2 Obyek Penelitian	45
4.3 Identifikasi Variabel	45
4.4 Definisi Operasional Variabel	46
4.5 Jenis Dan Sumber Data	50
4.6 Populasi dan Sampel	50
4.7 Metode Pengumpulan Data	51
4.8 Uji Instrumen	53
4.9 Teknik Analisis Data	55
BAB V HASIL PENELITIAN	61
5.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	61
5.1.1 Sejarah Singkat DPMDPPKB	61
5.1.2 Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan	61
5.2 Hasil Analisis	102
5.2.1 Uji Instrumen	102
5.2.2 Hasil Analisis Deskriptif	105
5.2.3 Hasil Analisis Inferensial	113
5.3 Pembahasan	119
5.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	119
5.3.2 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai.....	120
5.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...	120
BAB VI PENUTUP	122
6.1 Simpulan	122
6.2 Keterbatasan Penelitian	123
6.3 Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	125

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1	Penilaian Skala Likert 52
Tabel 5.1	Hasil Uji Validitas Instrumen 103
Tabel 5.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 104
Tabel 5.3	Persentase Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin ... 105
Tabel 5.4	Persentase Karakteristik Responden Menurut Umur 106
Tabel 5.5	Persentase Karakteristik Responden Menurut Pendidikan 106
Tabel 5.6	Persentase Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja..... 107
Tabel 5.7	Hasil Penilaian Responden terhadap Pernyataan Variabel Motivasi 109
Tabel 5.8	Hasil Penilaian Responden terhadap Pernyataan Variabel Kepuasan 110
Tabel 5.9	Hasil Penilaian Responden terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja 111
Tabel 5.10	Hasil Penilaian Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai 112
Tabel 5.11	Rekapitulasi Hasil Analisis 113
Tabel 5.12	Hasil Uji Normalitas 115
Tabel 5.13	Hasill Uji Multikolinearitas 116
Tabel 5.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas 117

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir Peneliti	39
Gambar 3.2 Model Penelitian	40
Gambar 5.1 Struktur Organisasi	63

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	127
Lampiran 2	Karakteristik Responden Penelitian	131
Lampiran 3	Deskripsi Jawaban Responden	133
Lampiran 4	Hasil Uji Instrumen	146
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik	149
Lampiran 6	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	150

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, DPMDPPKB melalui masing-masing sektor terkait terus mengupayakan berbagai program kerja dalam rangka memperbaiki kualitas terhadap pelayanan terutama keluarga berencana, potensi desa, lembaga ekonomi desa dan pemerintahan desa yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk miskin melalui pola pemberdayaan masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Kualitas SDM sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian target dari program-program kerja yang telah disusun. Hal ini menjadi perhatian yang penting agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai maksimal. SDM bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dikembangkan untuk kebutuhan organisasi.

Keberhasilan pelayanan pemberdayaan masyarakat pada organisasi perangkat daerah tidak terlepas dari faktor pelayanan sumber daya manusia

yang terdapat di ruang lingkup kerjanya. Maka dari itu, agar karyawan dapat terus mengembangkan diri dalam upaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, manajemen organisasi perangkat daerah perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Farida (2016 : 24) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Secara teoritis selain motivasi, kedisiplinan diyakini juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Davis dalam Sinambela (2016:334) disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Untuk itu, disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar mampu disiplin dan mempunyai semangat kerja dalam melakukan

pekerjaannya, adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhil (2018), Gabriella (2019) dan Tannady (2019) menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan atau instansi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Susanto, 2019). Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan

pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian dari Fadhil (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Turunan, dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga/organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitria (2017) dan Widiati (2018) terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut Fattah (2017:72) kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Susanto (2017:51) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dapat disimpulkan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang bergerak di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, yakni Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung memiliki permasalahan yang umum seperti halnya kinerja pegawainya. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada DPMDPPKB Kabupaten Klungkung dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada diantaranya : masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain diluar pekerjaan. Masih terlihat ada pegawai yang datang terlambat, pulang mendahului dan istirahat melebihi waktu yang ditentukan serta masih terlihat adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja pegawai pada DPMDPPKB Kabupaten Klungkung ini diakibatkan oleh banyaknya faktor, yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya masalah motivasi, kepuasan, disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilaksanakan dengan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.

- 2) Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a) Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi DPMDPPKB Kabupaten Klungkung

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program kinerja di DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal Setting Theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana

anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat motivasi yang baik untuk bekerja, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan.

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Menurut Pianda (2018:11) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer

sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan/organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot.

Sedangkan menurut Rismawati dan Mattalata (2018:1) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga lembaga menghadapi masalah yang serius.

Kemudian Shaleh (2018:58) juga menyatakan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Sementara Darmadi (2018:217) memberikan pengertian kinerja sebagai penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, juga sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok kerja pegawai.

2) Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi, banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir 2016:189).

Adaapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja akan dijelaskan sebagai berikut. Menurut Imron (2018:7) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal individu (meliputi: kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, demografi, umur, dan asal-usul), faktor organisasi (meliputi: sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitaspenunjang), dan faktor psikologis (meliputi: spiritualitas, persepsi, sikap, dan kepribadian dalam pekerjaan).

Sedangkan menurut Mangkunegara (Bahua, 2016:65) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap pada kinerja individu, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Kemudian menurut Kasmir (2016:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selanjutnya menurut Armstrong (Darmadi, 2018:220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan keahlian. Faktor kepemimpinan, yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau kelompok kerja. Faktor kelompok/rekan kerja, yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Faktor sistem, yang berkaitan dengan sistem/metode kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Kemudian yang terakhir faktor situasi, yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu juga ada faktor lainnya yaitu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok/rekan kerja, dan faktor situasi.

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut Ardili, dkk (2012:148) “penilaian

kinerja adalah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu”.

Adapun menurut Ariyanti, dkk (2016:144) “penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan”. Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal. 307) “penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pemimpin, tujuan organisasi, serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik”.

Menurut Noermijati (2013:46) penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan sistematis untuk mengevaluasi kinerja, yang melibatkan seluruh karyawan, manajer dan para pimpinan, dengan kata lain proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

4) Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat ukur yang mana dapat kita jadikan sebagai pedoman dalam menentukan sesuatu. Untuk lebih mempertegas mengenai pembahasan pengukuran kinerja secara

terarah, dibawah ini tertera uraian mengenai beberapa aspek yang dijadikan dasar untuk mengukur kinerja.

Sinambela (Safitri, 2014:2) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Tobari (2014:74) ada beberapa alat yang menjadi tolak ukur organisasi untuk menentukan kinerja pegawainya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

Sedangkan menurut Tsui et.al. (Devi 2009:31) indikator untuk mengukur kinerja adalah kuantitas kerja karyawan, kualita kerja karyawan, efesiensi karyawan, standar kualitas karyawan, usaha karyawan, standar professional karyawan, kemampuan terhadap pekerjaan inti, kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, ketepatan karyawan, pengetahuan karyawan, dan kreativitas karyawan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja menurut Novitasari (Mahesa, 2010:46-47) ialah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator sangatlah perlu untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian alat yang menjadi tolak ukurnya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen, efesiensi karyawan, usaha karyawan, standar profesional

karyawan, kemampuan terhadap pekerjaan, kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, ketepatan karyawan, dan kreativitas karyawan.

2.1.3 Motivasi

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

1) Pengertian Motivasi

Menurut Dauly, dkk, (2016:165) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri.

Kemudian Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Adapun Mulia (2015:141) menyatakan bahwa motivasi merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar mampu mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga berperan menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2) Tujuan Motivasi

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang di inginkan setiap orang maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Adapun Dayana dan Marbun (2018:52) menyatakan bahwa tujuan motivasi berprioritas kepada kepentingan yang mempunyai goal lebih besar berupa perbuatan, tindakan atau berbuat lebih agar menghasilkan tujuan atau goal yang telah dibuat dan tujuan motivasi yang sifatnya terarah yaitu berupa tujuan motivasi berkepentingan.

Daulay, dkk, (2016:159) menyatakan tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, dan

memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Kemudian Hasibuan (2009:94) menyatakan adapaun tujuan-tujuan motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Sedangkan menurut Malayu (Arianty, dkk, 2016:103) ialah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi bertujuan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan semangat kerja kepada para pegawai yang didapat dari organisasi ataupun pimpinan sehingga dapat meningkat kinerjanya secara loyalitas.

3) Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong tingkat kinerja dan prestasi seseorang. Jae (Prihantoro, 2012:80) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Sedangkan menurut Rahmawati (2013:6) faktor-faktor motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya.

Kemudian menurut Handoko (2014:251) faktor motivasi adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Disisi lain Sidanti (2015:48) mengatakan motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik, ekstrinsik, faktor individu (perubahan dalam diri, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis keinginan), faktor kebutuhan (makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya), beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi terutama kinerja karyawan.

4) Teori Motivasi

Adapun teori-teori motivasi dari para ahli, yaitu : (Robbins dan Coulter, 2010:92-93; Dessler, 2015:330-332)

a. Teori motivasi Mc Cleland

Menurut Mc Cleland yang dikutip oleh Gibson (2011:96-97) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu: kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* = *nAch*), kebutuhan akan kelompok pertemanan (*need for affiliation* = *nAff*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) = *nPower*), dimana apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam *nAch* akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

b. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor di dalam teori ini yaitu: faktor-faktor higieis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan) dalam teorinya Herzberg meyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higieis seperti kebijakan organisasi,

supervise dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan pekerjaan.

c. Teori X dan Y

Teori motivasi milik Mc Gregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

d. Motivasi Lima Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow mengatakan bahwa manusia memiliki lima hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Lima kebutuhan manusia tersebut membentuk hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Jika tiap kebutuhan secara substansial terpuaskan, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan.

5) Indikator Motivasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Siagian (Suwati, 2013:43) memberikan pendapat motivasi sebagai daya pendorong yang

mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017:111), yaitu kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sedangkan menurut Alderfer (Sutrisno, 2009:135) indikator untuk mengukur motivasi, yaitu keberadaan, merupakan kebutuhan seorang untuk dapat memenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Kemudian kekerabatan, yang merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan di sekitarnya dan yang terakhir pertumbuhan, yang merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti kreativitas dan pribadi.

Kemudian Setiawan (2013:3) menambahkan bahwa motivasi perlu bagi karyawan guna memiliki motivasi yang tinggi, yaitu memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi dapat di lihat melalui anggota organisasi yang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk

keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya. Kemudian dapat diukur melalui kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, kekerabatan dan hubungan dengan rekan kerja (kekerabatan), sehingga menimbulkan sikap yang positif bagi karyawan seperti memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya yang merupakan dampak positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Busro, 2018:109).

Adapun Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan

kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Sutrisno (2009:74) 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. Kemudian Mangkunegara (2017:117) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

2) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Terkait dengan kepuasan kerja, tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap individu para pegawai. Adapun Robbins (Duha, 2018:247) menyatakan bahwa faktor penting yang mendatangkan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja

yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Gilmer (Sutrisno, 2009:77-78) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, kemandirian kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Noermijati (2013:35) juga menyatakan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti umur, pendidikan, jenis pekerjaan, tingkat absensi, produktivitas, tingkat absensi dan sebagainya.

Iskandar dan Yuhansyah (2018:66-67) secara umum menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan. Lalu faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan 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. Kemudian yang terakhir faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas

jasa yang adil dan layak. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan sehingga penyebab ketidakpuasan kerja bersifat multifaktor. Artinya, terdiri dari beberapa unsur /faktor yang timbul secara bersamaan atau tidak bersamaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sedangkan secara umum ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

3) Indikator Kepuasan kerja

Untuk memahami kepuasan kerja, tentu kita harus mengetahui apa saja yang menjadi indikator dalam mencapai kepuasan bagi pegawai. Adapun menurut Noor (2011:98) yang menjadi indikator dari kepuasan kerja, yaitu perasaan diperlakukan adil, menerima tanggung jawab, dan kondisi kerja. Sedangkan menurut Luthans (Taurisa, 2012:5) terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, suvervisor, dan rekan kerja. Brahmasari (2010:127) berpendapat bahwa tingkat kepuasan

kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan melalui dengan hasil seperti sikap anggota, organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Rivai (Sudaryo, dkk, 2018) menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, penampilan, tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, satu rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai yaitu perasaan diperlakukan adil, menerima tanggung jawab, dan kondisi kerja, sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi, isi pekerjaan, penampilan, supervisi, kesempatan untuk maju, satu rekan kerja. Selain itu juga terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, supervisor, dan rekan kerja.

2.1.5 Disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan ketaatan yang dilakukan seseorang untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan lembaga/organisasi. Dalam suatu organisasi kedisiplinan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan yang ada didalam lembaga/organisasi tersebut.

1) Pengertian Disiplin Kerja

Abdillah dan Wajdi (2011:3) berpendapat bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi.

Pendapat lain mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela menaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis ataupun tidak (Offirstson, 2014:68)

Afandi (2016:1) juga berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Kemudian menurut Ma'rif (2012:95) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

2) Tujuan Disiplin kerja

Didalam suatu organisasi haruslah mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Adapun Rivai (Susanty dan Baskoro, 2012:79) berpendapat disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu, dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Sastrohadiwiryo (Arianto, 2013:194) tujuan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Menurut Hidayat dan Taufiq (2012:80) tujuan disiplin kerja yaitu, untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai alat para manajer untuk berkomunikasi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu, energi dan juga menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat, sehingga mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

3) Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin seseorang pegawai dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, disiplin merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan apabila pegawai tidak menerapkan disiplin maka harus bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Afandi (2016:10), yaitu kepemimpinan, sistem

penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dan keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2019:89-91) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4) Indikator Disiplin

Dalam suatu perusahaan agar disiplin kerja dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin. Menurut Hasibuan (2009:194) menyatakan bahwa pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan dan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Harlie (Setiawan, 2013:1247) juga menyatakan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap baik, dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Sedangkan menurut Husein (Bintaro dan Daryanto, 2017:95) indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan, yaitu tingkat kehadiran, bekerja dengan prosedur, ketaatan pada atasan, ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga, dan menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien. Kemudian menurut Sidanti (2015:47-48) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja, yaitu kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah atau intruksi dari pimpinan serta mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati, serta bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari seseorang itu sendiri yang memiliki kesadaran akan menaati peraturan yang telah ditetapkan, dalam mencapai hal itu tentu pihak lembaga/organisasi harus terus melakukan pengawasan terhadap para pegawai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Menurut Setiawan (2017), variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah 55 orang karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Metode yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner dengan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 2) Menurut Pitria (2017), variabel yang digunakan adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh

karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia yang berjumlah 43 orang. Hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu disiplin. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 3) Menurut Fadhil (2018), variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan AJB Bumi Putera Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi

dan kepuasan kerja. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 4) Menurut Widiati (2018), variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi, budaya kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan atau pegawai kesehatan yang ada pada Rumah Sakit Panti Secanti yang ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan sampel. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan menggunakan studi kepustakaan dari berbagai buku, hasil penelitian, makalah, artikel dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian. faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (45,6%) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin, motivasi dan budaya kerja. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 5) Menurut Gabriella (2019), variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan . Sampel yang digunakan adalah guru di SMAN 8 Bekasi sejumlah 22 guru. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 6) Menurut Gunawan (2019), variabel yang digunakan adalah motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai tetap Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara yang berjumlah 86 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Sumatera Utara. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BKKBN Sumatera Utara. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian. Pada dasarnya peneliti terdahulu dan

saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yang sama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja serta menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

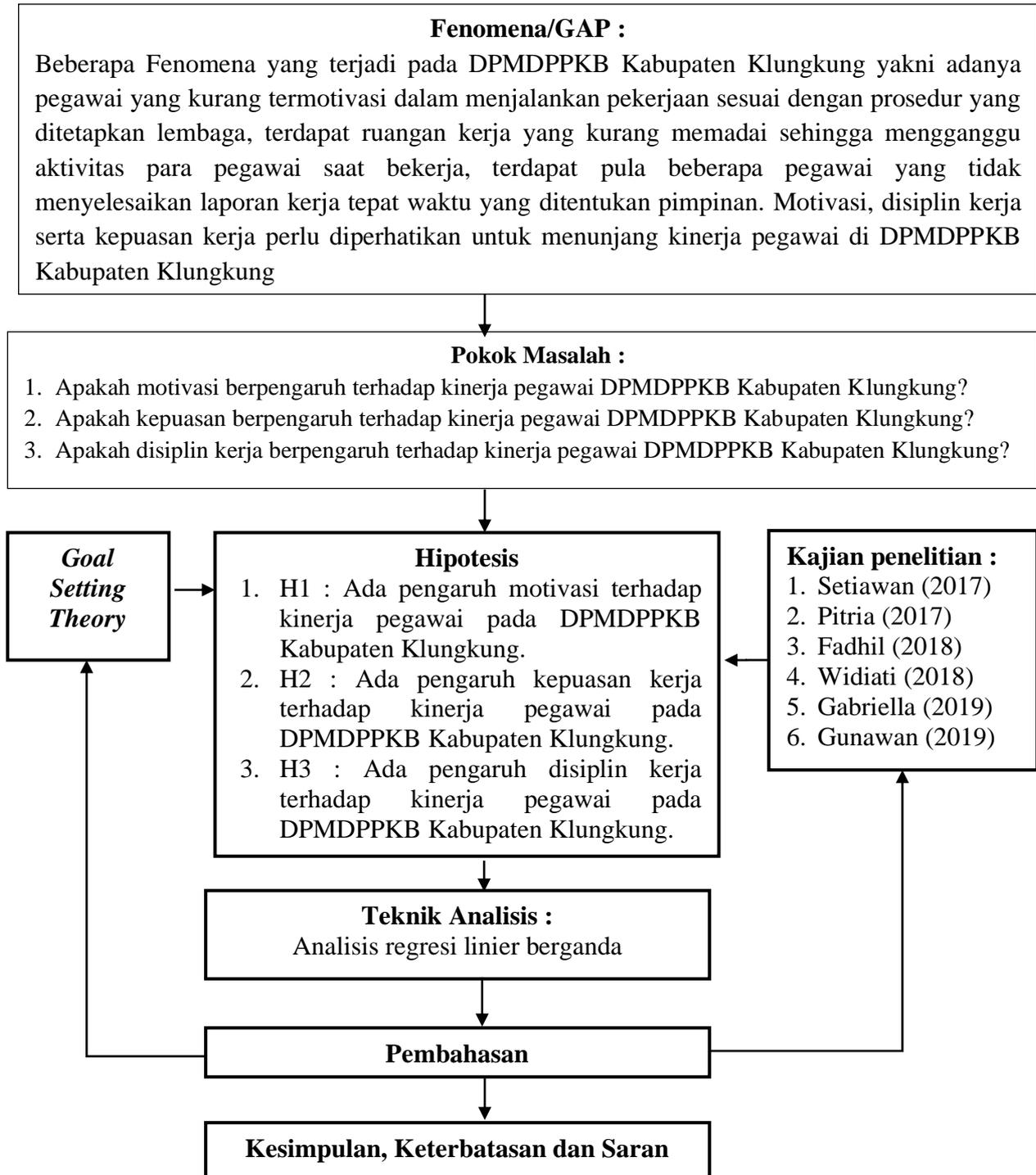
Kerangka pemikiran merupakan gambaran mengenai alur penelitian. Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang selanjutnya akan menghasilkan hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:89), “Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”. Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:59).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir disusun berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian sehingga dapat menjelaskan hubungan antar variabel tersebut. *Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan) oleh Edwin Locke dan Gary Latham menunjukkan bahwa niat untuk bekerja ke arah tujuan utama merupakan sumber dari motivasi kerja. Pandangannya adalah bahwa keinginan dan tujuan yang dilakukan oleh individu terus dilakukan hingga suatu tujuan dapat tercapai. Dari pengamatan awal peneliti menemukan beberapa

pemasalahan yang terjadi di Kabupaten Klungkung diantaranya Menurut Kasmir (2016:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori utama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kajian empiris dalam penelitian berpedoman pada penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh : Setiawan (2017), Pitria (2017), Fadhil (2018), Widiati (2018), Gabriella (2019), Gunawan (2019).

Kajian teori dan kajian empiris tersebut digunakan untuk mengembangkan rumusan masalah dan membangun hipotesis dalam penelitian ini. Kemudian hipotesis yang telah dibangun dan dianalisis dengan metode statistik bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang diinginkan. Setelah hasil penelitian dari analisis statistik diperoleh, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan saran untuk dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya dalam mengembangkan jenis penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Untuk lebih jelasnya, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut :

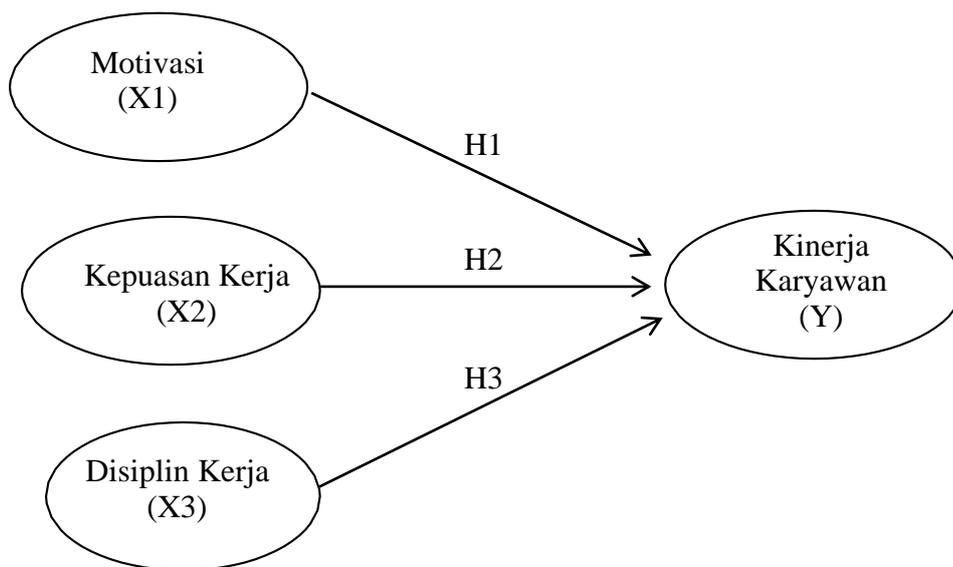
Gambar 3.1
Kerangka berpikir peneliti



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti, 2021

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dikaitkan pada penjelasan mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Gabriella (2019), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Pitria (2017), menyatakan terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Fadhil (2018) dan Gunawan (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel (X1) Motivasi, (X2) Kepuasan Kerja, dan (X3) Disiplin Kerja, memiliki pengaruh terhadap (Y) Kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.2
Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

3.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seorang pimpinan harus selalu dapat memotivasi anggotanya untuk terus bergerak menunjukkan kinerja yang optimal. Motivasi merupakan indikator untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Gabriella (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil ini juga didukung dengan penelitian Setiawan (2017) yang menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi. Maka dari itu disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitria (2017) menyatakan terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang artinya dengan adanya disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh Widiati (2018) dan Gabriella (2019) yang menyatakan bahwa faktor disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fadhil (2018), bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Demikian pula didukung dengan penelitian Gunawan (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Moleong (2009:128) mengatakan bahwa lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap data-data penelitian yang akurat. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung yang berlokasi di Jl. Durian, Dusun Sarimerta, Desa Negari, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Adapun alasan lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan masalah yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan dan disiplin kerja pegawai di DPMDPPKB Kabupaten Klungkung. Sedangkan keberhasilan pelayanan pemberdayaan masyarakat pada organisasi perangkat daerah tidak terlepas dari faktor pelayanan sumber daya manusia yang terdapat di ruang lingkup kerjanya. Maka dari itu, agar pegawai dapat terus mengembangkan diri dalam upaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, manajemen organisasi perangkat daerah perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

4.2 Obyek Penelitian

Sugiyono (2014:13) menyatakan objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal. Yang menjadi objek penelitian ini adalah motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang di teliti, mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu :

1) Variabel *Independen*

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).

2) Variabel *Dependen*

Variabel *dependen* (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel *independent*. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang diamati, bersifat spesifik, rinci, tegas dan pasti yang menggambarkan penelitian yang bersangkutan. Untuk mendefinisikan suatu variabel yang terkait dengan objek penelitian, maka dibuat beberapa definisi operasional variabel, sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja (X_1)

Arianty, dkk, (2016) menyampaikan bahwa motivasi merupakan cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan. Perlunya motivasi adalah untuk dapat mendukung, menyalurkan perilaku manusia, dengan tujuan pegawai bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator :

- a) *Material incentive* yaitu mengukur semangat kerja karyawan pada DPMDPPKB Kabupaten Klungkung berdasarkan gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan.
- b) *Semi material incentive*, yaitu mengukur pendorong dan semangat karyawan berdasarkan penghargaan yang diberikan kepada karyawan bekerja di DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.
- c) *Non material incentive*, yaitu mengukur pendorong dan semangat karyawan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung dengan diberikan jabatan atau posisi.

2) Kepuasan Kerja (X₂)

Untuk mengetahui indikator kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung dapat diukur dari perasaan diperlakukan secara adil, sistem penggajian dan bonus, sistem pengembangan karir atau promosi, hubungan antar pribadi, pekerjaan itu sendiri, dan kebijakan perusahaan. (Juliansyah, 2017); (Taurisa, 2012).

- a) Perasaan diperlakukan secara adil
- b) Sistem penggajian
- c) Sistem pengembangan atau promosi
- d) Hubungan antar pribadi
- e) Pekerjaan itu sendiri
- f) Kebijakan perusahaan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung seterusnya orang-orang yang tergabung dalam DPMDPPKB tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan

nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator:

- a) Disiplin preventif yaitu dimana nilai disiplin diukur berdasarkan kemampuan pimpinan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung dalam menggerakkan pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.
- b) Disiplin korektif yaitu diukur berdasarkan sanksi yang diberikan kepada karyawan karena telah melanggar peraturan-peraturan yang berlaku.

4) Kinerja Pegawai (Y)

Mattalata (2018) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Darmadi (2018) bahwa kinerja sebagai penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Kinerja (Y) adalah hasil dari suatu proses kerja karyawan pada DPMDPPKB Kabupaten Klungkung yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja:

a) Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung terhadap pencapaian hasil akhir yang mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

b) Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung terhadap pencapaian hasil yang dinyatakan dalam nilai uang, jumlah unit, atau pekerjaan yang selesai.

c) Ketepatan Waktu

Dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan karyawan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung dalam menyelesaikan tugasnya pada waktu awal yang diinginkan perusahaan serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d) Efektivitas Biaya

Diukur dari penggunaan daya perusahaan oleh karyawan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung yang dimaksimalkan dalam arti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

e) Perlu Pengawasan

Dapat diukur dari pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung yang melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau membutuhkan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

f) Hubungan antar Individu

Keadaan dimana karyawan DPMDPPKB Kabupaten Klungkung dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, berpikiran positif, percaya diri, dan kerjasama antar rekan kerja.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Berdasarkan Jenis

Jenis data yang digunakan dibagi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

- 1) Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung serta memiliki satuan ukur berupa jumlah, seperti jumlah pegawai.
- 2) Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka atau berupa satuan hitung tetapi merupakan keterangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, seperti struktur organisasi, sejarah berdirinya, dan aktivitas dari organisasi.

4.5.2 Berdasarkan Sumber

Di dalam penelitian ini sumber data dapat dibagi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Data primer yaitu data yang didapat langsung dari sumbernya, yang diamati langsung, dan dicatat pertama kali oleh penulis, seperti hasil wawancara mengenai aktivitas organisasi.
- 2) Data sekunder yaitu data yang didapat bukan dikumpulkan oleh penulis tetapi oleh pihak lainnya, seperti dari buku-buku, *literature*, *mass media* yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilaksanakan.

4.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung sebanyak 31 orang.

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Mengingat pentingnya hasil yang representatif, maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kuisisioner

Sugiyono (2017:142) menyatakan angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan

menurut Juliandi, dkk, (2015:69) kuesioner merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 4.1
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Jurnal Pendidikan Dasar Islam Vol.8, No.1, (2016)

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari data tersebut.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Pengumpulan data

pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung.

3) Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145) menyatakan observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

4) Studi dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang bersumber pada buku-buku dan dokumen-dokumen atau catatan-catatan resmi yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung.

4.8 Uji Instrumen Penelitian

4.8.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Juliandi, dkk, (2015) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dengan rumus korelasi yaitu:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, *dkk*, 2015:76)

n = banyaknya pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid. Jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

4.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) bahwa hasil penelitian yang *reliabel* adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang *reliabel* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu

kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ketentuan suatu instrumen dikatakan *reliable* atau handal, apabila memiliki koefisien *Cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,70.

4.9 Teknik Analisis Data

4.9.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau angka-angka. Sumber data penelitian ini adalah hasil jawaban kuisisioner pada variabel motivasi kerja kompensasi finansial dan kinerja pegawai. Pada masing-masing jawaban kuisisioner dikuantitatifkan dengan memberikan skor dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1) Jawaban (SS/Sangat Setuju) | diberi skor 5 |
| 2) Jawaban (S/Setuju) | diberi skor 4 |
| 3) Jawaban (KS/Kurang Setuju) | diberi skor 3 |
| 4) Jawaban (TS/Tidak Setuju) | diberi skor 2 |
| 5) Jawaban (STS/Sangat Tidak Setuju) | diberi skor 1 |

Penilaian secara kualitatif menggunakan skala interval dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut katagori penilainnya.

$$\text{Rumus (Interval Kelas)} = \frac{\text{R (Range)}}{\text{K (Jumlah Klasifikasi)}} \dots (1)$$

Keterangan :

R = Selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah $5-1 = 4$

K = Jumlah klasifikasi = 5

- 1) Skor 1,00 - 1,80 : Sangat Tidak Setuju
- 2) Skor 1,81 - 2,60 : Tidak Setuju
- 3) Skor 2,61 - 3,40 : Kurang Setuju
- 4) Skor 3,41 - 4,20 : Setuju
- 5) Skor 4,21 – 5,00: Sangat Setuju

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik, sebagai berikut :

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Juliandi, *dkk*, 2015:157)

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi darimasing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = *error* / variabel pengganggu

Untuk dapat menggunakan analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun Juliandi, dkk, (2015:160) mengatakan bahwa pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun cara lain dalam menguji normalitas data dengan menggunakan cara Kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika kolmogrov smirnov adalah tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Juliandi, dkk, (2015:161) mengatakan bahwa multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel

independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang sudah ditentukan (tidak melebihi 5) maka uji multikolinearitas dalam variabel independen tidak terjadi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Apabila varian yang diamati bersifat tetap atau ajeg, keadaan ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan lain, kondisi data disebut heteroskedastisitas pada data (Ismail, 2018:220). Menurut Santoso (Juliandi, dkk, 2015:161) dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, dkk, (2015:159) mengatakan bahwa koefisien ini digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi variabel terkait dipengaruhi oleh variasi nilai bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

3) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_a : ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

b) Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H₀ diterima dan H_a Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H₀ ditolak dan H_a Diterima

4) Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji t sebagai berikut.

a) Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh motivasi atau kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

H_a : ada pengaruh motivasi atau kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

b) Membandingkan hasil t_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_a Ditolak

Jika $t_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a Diterima

4.9.2 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang berbentuk keterangan-keterangan atau uraian-uraian untuk melengkapi analisis kuantitatif.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

5.1.1 Sejarah Singkat DPMDPPKB

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan unsur penyelenggaraan pemerintah daerah yang mana dalam Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 35 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Klungkung menyebabkan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Keluarga Berencana dan Pemerintahan Desa berubah menjadi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Klungkung yang beralamat di jalan durian, Dusun Sarimertha, Desa Negari, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Klungkung pada tahun 2021 sebanyak 31 orang.

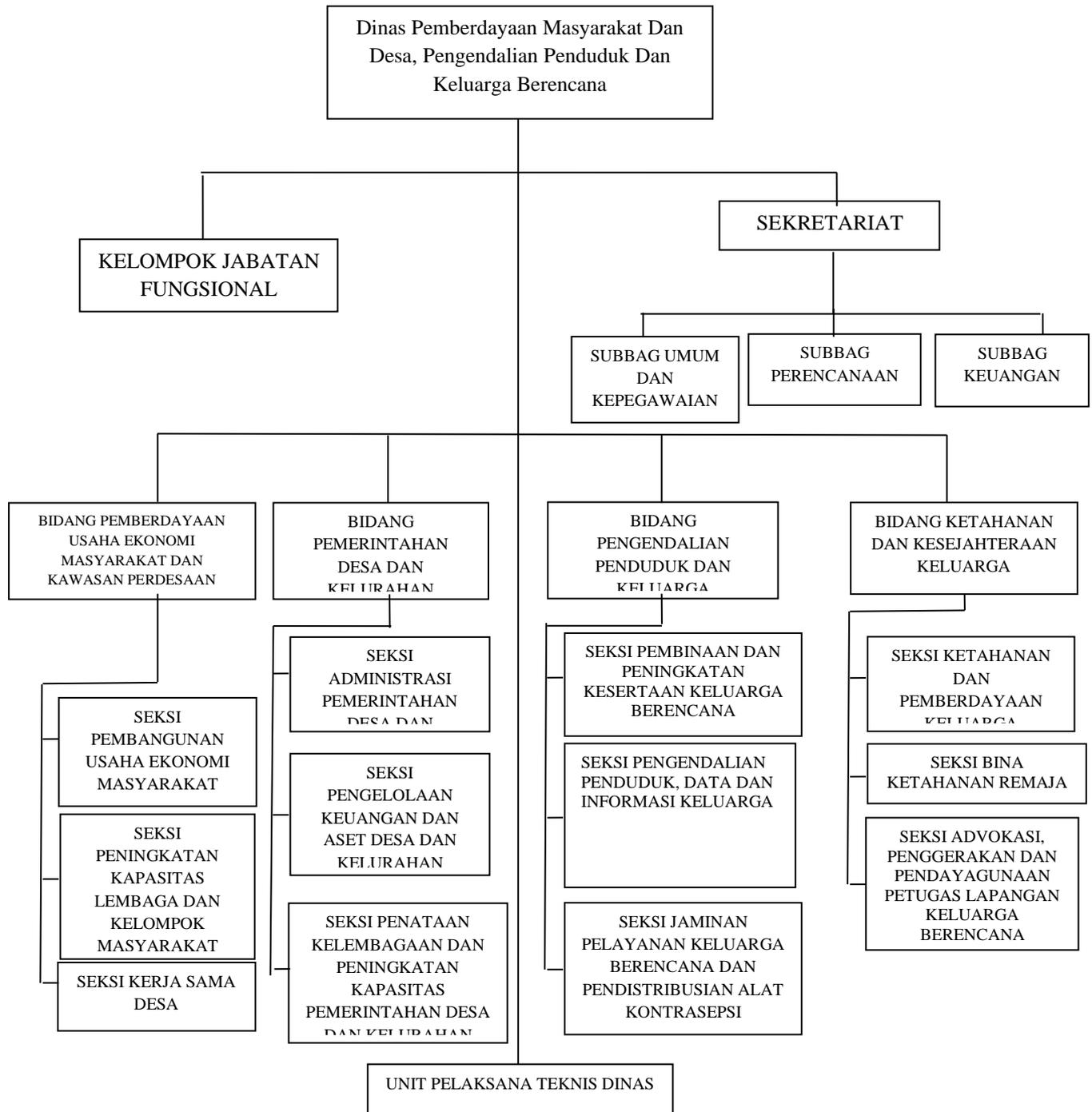
5.1.2 Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi.

Struktur organisasi pada suatu perusahaan merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada organisasi atau perusahaan tersebut dalam fungsinya menjalankan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana menggunakan struktur organisasi garis, yaitu dimana setiap wewenang dan tanggung jawab berada pada setiap tingkat, yakni dari teratas sampai terendah. Hal ini berarti perintah mengalir secara garis lurus atau pimpinan turun ke bawah sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Adapun bagan struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana dapat dilihat pada gambar 5.1 sebagai berikut :

Gambar 5.1
Struktur Organisasi



Sumber : DPMDPPKB Kabupaten Klungkung, Tahun 2021

Sesuai dengan gambar struktur organisasi diatas, adapun tugas dan tanggung jawab pada masing – masing bagian adalah sebagai berikut :

- 1) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai tugas pokok membantu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai fungsi :
 - a) perumuskan kebijakan tugas di bidang dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - b) pelaksanaan kebijakan tugas di bidang dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas di bidang dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - d) pelaksanaan administrasi dinas tugas di bidang dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana; dan
 - e) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

- 2) Sekretaris dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana dalam melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kearsipan, perencanaan, penyusunan program kerja kegiatan operasional, pengelolaan anggaran, pengelolaan perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan, evaluasi dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan. Sekretariat dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana mempunyai fungsi :
- a) penyiapan bahan penyusunan rencana kerja;
 - b) penyiapan bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional kesekretariatan/ketatausahaan;
 - c) pelaksanaan pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - d) pelaksanaan pengoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - e) pelaksanaan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;

- f) pelaksanaan koordinasi dan pengelolaan urusan kepegawaian dan umum, perencanaan dan keuangan;
 - g) pelaksanaan pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - h) inventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan urusan kesekretariatan/ ketatausahaan serta menyajikan alternatif pemecahannya;
 - i) distribusi tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
 - j) pemberian motivasi dan penilaian dan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas bawahan;
 - k) pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - l) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas pokok membantu sekretaris dinas dalam melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan dan kearsipan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian melaksanakan tugas:

- a) menyusun rencana dan langkah-langkah kegiatan di sub.bagian umum dan kepegawaian berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan tahunan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b) penelaahan data/informasi sebagai bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, humas dan protokol;
- c) menghimpun kebijakan teknis administrasi kepegawaian sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas.
- d) melaksanakan kegiatan administrasi umum berupa penomoran, pengarsipan dan pengiriman surat-surat masuk maupun surat-surat keluar;
- e) melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian berupa pembuatan sasaran kinerja pegawai/daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (SKP/DP3), cuti, mempersiapkan usul-usulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan lain-lain yang berhubungan dengan hak-hak pegawai;
- f) melaksanakan penyusunan rencana pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan pedoman untuk kelancaran tugas dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

- g) menyusun rencana kebutuhan pegawai sesuai formasi untuk optimalisasi pelaksanaan tugas dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana.
- h) membuat usulan permintaan pegawai sesuai kebutuhan untuk kelancaran tugas dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana.
- i) menyusun daftar induk kepegawaian sesuai petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis untuk tertibnya administrasi kepegawaian.
- j) melakukan pengelolaan administrasi kepegawaian melalui daftar urut kepangkatan (DUK) dan nominatif untuk tertibnya administrasi kepegawaian.
- k) mengkonsultasikan pelaksanaan tugas dengan atasan, baik lisan maupun tertulis untuk memperoleh petunjuk lebih lanjut.
- l) mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan kepala-kepala sub bagian untuk penyatuan pendapat.
- m) mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- n) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- o) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;

- p) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
 - q) menginventarisasi permasalahan sub bagian umum dan kepegawaian serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
 - r) menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan
 - s) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.
- 4) Sub Bagian Perencanaan, mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dinas dalam melakukan urusan perencanaan, penyusunan program kerja kegiatan dan operasional dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Sub Bagian Perencanaan melaksanakan tugas:
- a) menyusun rencana dan langkah-langkah kegiatan di sub.bagian perencanaan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan tahunan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b) menyiapkan bahan materi pelaksanaan musyawarah rencana pembangunan (Musrenbang), rencana pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD), rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD), dan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD);

- c) mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data kegiatan sehingga menjadi informasi untuk perencanaan dan penyusunan program kerja;
- d) menyusun program kegiatan dan operasional pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- f) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g) mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- h) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
- i) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- j) menginventarisasi permasalahan sub bagian perencanaan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- k) menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan

- l) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.
- 5) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok membantu sekretaris dinas dalam melakukan urusan pengelolaan anggaran, pengelolaan perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan, evaluasi dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Sub Bagian Keuangan melaksanakan tugas:
- a) menyusun rencana dan langkah-langkah kegiatan di sub.bagian keuangan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan tahunan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b) melakukan pengumpulan, pengolahan dan penelaahan data/informasi sebagai bahan penyusunan rencana strategis, rencana kerja, rencana kerja dan anggaran (RKA), dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran (DPPA);
 - c) melakukan pengelolaan anggaran dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - d) melakukan pengelolaan perbendaharaan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;

- e) melakukan verifikasi dan akuntansi keuangan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- f) melakukan evaluasi dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- g) melakukan koordinasi pengelolaan sumber-sumber pendapatan asli daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- h) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- i) melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- j) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- k) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- l) mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- m) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;

- n) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
 - o) menginventarisasi permasalahan sub bagian keuangan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
 - p) menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan
 - q) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan
- 6) Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat Dan Kawasan Perdesaan melaksanakan tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan usaha ekonomi masyarakat, kerja sama desa. Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat Dan Kawasan Perdesaan mempunyai tugas :
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b) merumuskan program operasioal terwujudnya peningkatan pertumbuhan usaha ekonomi masyarakat, terwujudnya pengembangan lembaga ekonomi masyarakat, terwujudnya akses jaminan sosial masyarakat miskin, serta terwujudnya

pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan partisipasi aktif masyarakat;

- c) merumuskan program operasional mewujudkan kawasan perdesaan yang sehat dan asri serta terwujudnya penggunaan alih teknologi tepat guna di perdesaan;
- d) merumuskan sasaran kegiatan meningkatkan fasilitasi permodalan bagi usaha mikro kecil dan menengah, mendorong tumbuhnya kewirausahaan masyarakat melalui kemitraan, memfasilitasi terjalinnya kerjasama lembaga ekonomi desa dengan dunia usaha, meningkatkan ketrampilan manajerial lembaga ekonomi masyarakat, meningkatkan kapasitas lembaga ekonomi masyarakat melalui peningkatan peran serta aktif masyarakat, swasta serta lembaga swadaya masyarakat (LSM), meningkatkan kapabilitas system perlindungan social bagi masyarakat miskin, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan program kemiskinan, meningkatkan pendapatan masyarakat.
- e) merumuskan sasaran kegiatan peran serta aktif lembaga kemasyarakatan desa dalam bulan bhakti gotong royong masyarakat serta teknologi tepat guna di perdesaan;
- f) merumuskan kebijakan operasional diseminasi informasi kawasan dan teknologi perdesaan berbasis masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- g) merumuskan rencana kegiatan diseminasi informasi kawasan pedesaan dan kreativitas inovasi teknologi tepat guna di pedesaan;
 - h) membagi tugas kepada para kasi sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis.
 - i) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - j) mengoordinasikan bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
 - k) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang direncanakan;
 - l) menilai prestasi kerja bawahan;
 - m) menginventarisasi permasalahan di bidang pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat dan kawasan pedesaan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
 - n) melaksanakan system pengendalian intern;
 - o) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
 - p) melaporkan hasilpelaksanaan tugas kepada kepala dinas;
- 7) Seksi Pembangunan Usaha Ekonomi Masyarakat mempunyai tugas :
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan seksi pembangunan usaha ekonomi masyarakat berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya

- dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b) menyusun sasaran kegiatan peningkatan pertumbuhan usaha ekonomi masyarakat, terwujudnya pengembangan lembaga ekonomi masyarakat,
 - c) menyusun petunjuk operasional kegiatan fasilitasi permodalan bagi usaha kecil mikro terwujudnya peningkatan pertumbuhan usaha ekonomi masyarakat dan terwujudnya pengembangan lembaga ekonomi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d) membagi tugas kepada para staf sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis.
 - e) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - f) mengoordinasikan bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
 - g) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang direncanakan;
 - h) menilai prestasi kerja bawahan;
 - i) mengadakan pemantauan, analisis, evaluasi dan menyiapkan laporan tentang kegiatan seksi pembangunan usaha ekonomi masyarakat;
 - j) melaksanakan system pengendalian intern;

- k) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
 - l) melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bidang pembangunan usaha ekonomi masyarakat;
- 8) Seksi Peningkatan Kapasitas Lembaga dan Kelompok Masyarakat mempunyai tugas:
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan seksi peningkatan kapasitas lembaga dan kelompok masyarakat berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b) menyusun sasaran kegiatan meningkatkan ketrampilan manajerial lembaga ekonomi masyarakat, meningkatkan kapasitas kelompok masyarakat melalui peningkatan peran serta aktif masyarakat, swasta serta lembaga swadaya masyarakat (LSM), meningkatkan kapabilitas system perlindungan social bagi masyarakat miskin, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan program kemiskinan, meningkatkan pendapatan masyarakat.
 - c) menyusun petunjuk operasional terwujudnya ketrampilan manajerial lembaga ekonomi masyarakat, kapasitas kelompok masyarakat melalui peningkatan peran serta aktif masyarakat, swasta serta lembaga swadaya masyarakat (LSM), meningkatkan kapabilitas system perlindungan social bagi

- masyarakat miskin, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan program kemiskinan, meningkatkan pendapatan masyarakat. sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d) menyusun rencana kegiatan tahunan dibidang pemberdayaan lembaga kemasyarakatan desa dan kelurahan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - e) merumuskan sasaran program terwujudnya lembaga kemasyarakat desa yang handal melalui penguasaan informasi kawasan dan inovasi teknologi tepat guna di pedesaan
 - f) merumuskan kebijaksanaan operasional diseminasi informasi kawasan dan teknologi perdesaan berbasis masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - g) membagi tugas kepada para staf sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis.
 - h) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - i) mengoordinasikan bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
 - j) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang direncanakan;

- k) menilai prestasi kerja bawahan;
 - l) melaksanakan system pengendalian intern;
 - m) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
 - n) melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bidang pembangunan usaha ekonomi masyarakat;
- 9) Seksi Kerja Sama Desa mempunyai tugas :
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan seksi kerjasama desa berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b) menyusun sasaran kegiatan tumbuhnya kewirausahaan masyarakat melalui kemitraan, memfasilitasi terjalinnya kerjasama Lembaga ekonomi, usaha ekonomi masyarakat dengan dunia usaha dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya lembaga ekonomi dan usaha ekonomi masyarakat.
 - c) menyusun petunjuk operasional terwujudnya kegiatan tumbuhnya kewirausahaan masyarakat melalui kemitraan, memfasilitasi terjalinnya kerjasama Lembaga ekonomi desa dengan dunia usaha dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya lembaga ekonomi desa, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- d) membagi tugas kepada para staf sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis.
 - e) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - f) mengoordinasikan bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
 - g) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang direncanakan;
 - h) menilai prestasi kerja bawahan;
 - i) mengadakan pemantauan, analisis, evaluasi dan menyiapkan laporan tentang kegiatan seksi kerjasama desa;
 - j) melaksanakan system pengendalian intern;
 - k) melaksanakan tugas kedinasanlainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
 - l) melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bidang pembangunan usaha ekonomi masyarakat;
- 10) Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan mempunyai tugas menyiapkan koordinasi, pembinaan, sosialisasi pedoman serta monitoring dan evaluasi pengelolaan kelembagaan, pendapatan, kekayaan pembinaan aparatur, serta pengembangan kapasitas dan administrasi pemerintahan desal kelurahan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan. Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan mempunyai tugas :

- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang pemerintahan desa dan kelurahan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b) melaksanakan analisis data, koordinasi, fasilitasi, sosialisasi, pembinaan pengelolaan kelembagaan, pendapatan, kekayaan desa dan kelurahan, pembinaan aparatur pemerintahan desa dan kelurahan serta pengembangan kapasitas dan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
- c) melaksanakan fasilitasi koordinasi, sosialisasi serta pembinaan pengelolaan kelembagaan, pendapatan, kekayaan desa dan kelurahan, aparatur pemerintahan desa dan kelurahan serta pengembangan kapasitas dan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
- d) melaksanakan fasilitasi peningkatan sumber daya manusia aparatur pemerintahan desa dan kelurahan;
- e) melaksanakan pedoman pembinaan pengelolaan kelembagaan, pendapatan, kekayaan desa dan kelurahan, aparatur pemerintahan desa dan kelurahan serta pengembangan kapasitas dan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
- f) melaksanakan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan;
- g) membagi tugas kepada para kasi sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis.

- h) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- i) mengoordinasikan bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- j) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang direncanakan;
- k) menilai prestasi kerja bawahan;
- l) menginventarisasi permasalahan di bidang pemerintahan desa dan kelurahan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- m) melaksanakan system pengendalian intern;
- n) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
- o) melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala dinas;

Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan mempunyai fungsi:

- a) pelaksanaan analisis data, koordinasi, fasilitasi, sosialisasi, pembinaan pengelolaan kelembagaan, pendapatan, kekayaan desa dan kelurahan, pembinaan aparatur pemerintahan desa dan kelurahan serta pengembangan kapasitas dan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
- b) pelaksanaan fasilitasi koordinasi, sosialisasi serta pembinaan pengelolaan kelembagaan, pendapatan, kekayaan desa dan kelurahan, aparatur pemerintahan desa dan kelurahan serta

- pengembangan kapasitas dan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
- c) pelaksanaan fasilitasi peningkatan sumber daya manusia aparatur pemerintahan desa dan kelurahan;
 - d) pelaksanaan pedoman pembinaan pengelolaan kelembagaan, pendapatan, kekayaan desa dan kelurahan, aparatur pemerintahan desa dan kelurahan serta pengembangan kapasitas dan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
 - e) pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan; dan
 - f) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.
- 11) Seksi Administrasi Pemerintahan Desa dan Kelurahan, mempunyai tugas:
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi administrasi pemerintahan desa dan kelurahan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b) menyiapkan bahan analisis data, koordinasi, fasilitasi, sosialisasi, pembinaan pengelolaan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
 - c) menyiapkan bahan fasilitasi, koordinasi, sosialisasi dan pembinaan pengelolaan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;

- d) menyiapkan pedoman pembinaan pengelolaan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
- e) menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pengelolaan administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
- f) menyiapkan bahan sosialisasi ketentuan peraturan perundangundangan yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan;
- g) mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- h) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- i) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
- j) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- k) menginventarisasi permasalahan seksi administrasi pemerintahan desa dan kelurahan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- l) menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan
- m) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

12) Seksi Pengelolaan Keuangan dan Aset Desa dan Kelurahan, mempunyai tugas:

- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi pengelolaan keuangan dan aset desa dan kelurahan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b) menyiapkan bahan analisis data koordinasi, fasilitasi, sosialisasi, pembinaan pengelolaan keuangan dan aset desa dan kelurahan;
- c) menyiapkan bahan fasilitasi, koordinasi, sosialisasi serta pembinaan pengelolaan keuangan dan aset desa dan kelurahan;
- d) menyiapkan bahan pedoman pengelolaan keuangan dan aset desa dan kelurahan;
- e) menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pengelolaan keuangan dan aset desa dan kelurahan;
- f) mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- g) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- h) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;

- i) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
 - j) menginventarisasi permasalahan seksi pengelolaan keuangan dan aset desa dan kelurahan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
 - k) menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan
 - l) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.
- 13) Seksi Penataan Kelembagaan dan Peningkatan Kapasitas Pemerintahan Desa dan Kelurahan, mempunyai tugas:
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi penataan kelembagaan dan peningkatan kapasitas pemerintahan desa dan kelurahan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b) menyiapkan bahan analisis data koordinasi, fasilitasi penataan kelembagaan dan pembinaan aparatur pemerintahan desa dan kelurahan;
 - c) menyiapkan bahan fasilitasi, koordinasi, sosialisasi dan penataan kelembagaan dan pembinaan aparatur pemerintahan desa dan kelurahan;

- d) menyiapkan bahan fasilitasi penataan kelembagaan dan peningkatan sumber daya manusia aparatur pemerintahan desa dan kelurahan;
- e) menyiapkan bahan penataan kelembagaan, pembinaan dan peningkatan aparatur pemerintahan desa dan kelurahan;
- f) menyiapkan bahan penataan kelembagaan dan peningkatan kapasitas penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan; dan
- g) mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- h) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- i) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
- j) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- k) menginventarisasi permasalahan seksi kelembagaan, pendapatan dan kekayaan desa dan kelurahan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- l) menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan
- m) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

14) Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana__Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai tugas:

- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b) menyusun rumusan kebijakan teknis daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- c) melaksanakan penyelenggaraan norma, standar prosedur dan kriteria (NSPK) dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- d) melaksanakan kebijakan daerah dibidang system informasi pengendalian penduduk, keluarga dan layanan penanggulangan komplikasi/efek samping dan kegagalan ber-KB;
- e) menyiapkan penyediaan sarana dan prasarana KB;
- f) melaksanakan pembinaan kesertaan ber-KB;
- g) melaksanakan bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana;

- h) mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- i) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- j) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
- k) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- l) menginventarisasi permasalahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- m) menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan
- n) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana menyelenggarakan fungsi :

- a) perumusan kebijakan teknis daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- b) pelaksanaan penyelenggaraan norma, standar prosedur dan kriteria (NSPK) dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana;

- c) pelaksanaan kebijakan daerah dibidang system informasi pengendalian penduduk, keluarga dan layanan penanggulangan komplikasi/efek samping dan kegagalan ber-KB;
 - d) penyediaan sarana dan prasarana KB;
 - e) pelaksanaan pembinaan kesertaan ber-KB;
 - f) pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - g) pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - h) inventarisasi permasalahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta mengupayakan alternative pemecahannya;
 - i) pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugasnya;
- 15) Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesertaan Keluarga Berencana mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan criteria serta pemantauan dan evaluasi pembinaan dan peningkatan kesertaan keluarga berencana ke Kecamatan. Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesertaan Keluarga Berencana mempunyai tugas :
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi pembinaan dan peningkatan kesertaan keluarga berencana berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan

untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- b) merumuskan kebijakan operasional terwujudnya kualitas pelayanan keluarga berencana di sektor pemerintah dan sektor swasta;
- c) membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis;
- d) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- e) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
- f) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- g) menginventarisasi permasalahan seksi pembinaan dan peningkatan kesertaan keluarga berencana serta mengupayakan alternative pemecahannya;
- h) mengevaluasi kegiatan secara keseluruhan; dan
- i) membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

16) Seksi Pengendalian Penduduk, Data dan Informasi Keluarga mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan criteria serta pemantauan dan evaluasi pengendalian

penduduk data dan informasi keluarga di daerah. Seksi Pengendalian Penduduk Data dan Informasi Keluarga mempunyai tugas :

- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi pengendalian penduduk data dan informasi keluarga berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b) merumuskan kebijakan operasional terwujudnya kualitas data informasi keluarga di sektor pemerintah dan sektor swasta dalam upaya tersedianya data dan informasi yang akurat;
- c) membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis
- d) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- e) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
- f) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- g) menginventarisasi permasalahan seksi pengendalian penduduk, data dan informasi keluarga serta mengupayakan alternative pemecahannya;
- h) mengevaluasi kegiatan secara keseluruhan; dan

- i) membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban

17) Seksi Jaminan Pelayanan Keluarga Berencana dan Pendistribusian Alat Kontrasepsi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi jaminan pelayanan keluarga berencana dan pendistribusian alat kontrasepsi. Seksi Jaminan Pelayanan Keluarga Berencana dan Pendistribusian Alat Kontrasepsi mempunyai tugas :

- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi jaminan pelayanan keluarga berencana dan pendistribusian alat kontrasepsi berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- b) merumuskan kebijakan operasional terwujudnya kualitas pelayanan KB di sektor pemerintah dan sektor swasta ;
- c) membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis
- d) memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- e) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;

- f) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
 - g) menginventarisasi permasalahan seksi jaminan pelayanan keluarga berencana dan pendistribusian alat kontrasepsi serta mengupayakan alternative pemecahannya;
 - h) mengevaluasi kegiatan secara keseluruhan; dan
 - i) membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.
- 18) Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis dibidang ketahanan dan pemberdayaan keluarga, bina ketahanan remaja dan advokasi penggerakan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana. Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga mempunyai tugas :
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b) menyusun rumusan kebijakan teknis daerah di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
 - c) melaksanakan penyelenggaraan norma, standar prosedur dan kriteria (NSPK) di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
 - d) melaksanakan kebijakan daerah dibidang system informasi ketahanan dan pemberdayaan keluarga, bina ketahanan remaja

dan advokasi penggerakan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;

- e) menyediakan sarana dan prasaran ketahanan dan pemberdayaan keluarga, bina ketahanan remaja dan advokasi penggerakan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
- f) melaksanakan pembinaan ketahanan remaja;
- g) melaksanakan bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
- h) mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- i) mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
- j) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
- k) menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- l) menginventarisasi permasalahan bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- m) menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi; dan

- n) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan untuk kelancaran tugas kedinasan.

Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga menyelenggarakan fungsi :

- a) perumusan kebijakan teknis daerah di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
 - b) pelaksanaan penyelenggaraan norma, standar prosedur dan kriteria (NSPK) dibidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
 - c) pelaksanaan kebijakan daerah dibidang system informasi ketahanan dan pemberdayaan keluarga, bina ketahanan remaja dan advokasi pergerakan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
 - d) penyediaan sarana dan prasaran ketahanan dan pemberdayaan keluarga, bina ketahanan remaja dan advokasi pergerakan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
 - e) pelaksanaan pembinaan ketahanan remaja;
 - f) pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
 - g) pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga;
- 19) Seksi Ketahanan dan Pemberdayaan Keluarga mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria

serta pemantauan dan evaluasi dibidang ketahanan dan pemberdayaan keluarga. Seksi Ketahanan dan Pemberdayaan Keluarga mempunyai tugas :

- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi ketahanan dan pemberdayaan keluarga berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- b) menyiapkan bahan-bahan untuk menyusun konsep kebijakan strategi pelaksanaan pengendalian program pembinaan bina ketahanan dan pemberdayaan keluarga;
- c) menyiapkan bahan penyusunan pedoman petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pelaksanaan pengendalian program bina ketahanan dan pemberdayaan keluarga;
- d) menyusun rencana kerja tahunan dan bulanan sub bagian bina ketahanan dan pemberdayaan keluarga;
- e) menyiapkan bahan perencanaan pembinaan dan oprasional program bina ketahanan dan pemberdayaan keluarga;
- f) melaksanakan pepaduan dan sinkronisasi pelaksanaan program pembinaan bina ketahanan dan pemberdayaan keluarga;
- g) melaksanakan monitoring dan pengendalian pelaksanaan program pembinaan bina ketahanan dan pemberdayaan keluarga;

- h) melakukan hubungan kerja dengan komponen dan instansi terkait;
 - i) memfasilitasi pelaksanaan kebijakan pembinaan bina ketahanan dan pemberdayaan keluarga;
 - j) menyiapkan bahan evaluasi pencapaian program bina ketahanan dan pemberdayaan keluarga;
 - k) mengadakan pertemuan dengan bawahan untuk memberikan arahan kerja dan membicarakan mengenai kinerja bawahan;
 - l) mengembangkan kemampuan bawahan melalui penugasan, pendelegasian tugas, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan;
 - m) melakukan pembinaan kedisiplinan;
 - n) melakukan penilaian kepada bawahan dengan mengisi sasaran kinerja pegawai (SKP);
 - o) melakukan pengumpulan bahan/materi yang berkaitan dengan tugas yang akan dikerjakan;
- 20) Seksi Bina Ketahanan Remaja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi dibidang bina ketahanan remaja. Seksi Bina Ketahanan Remaja mempunyai tugas :
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi bina ketahanan remaja berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang

ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

- b) menyiapkan bahan-bahan untuk menyusun konsep kebijakan strategi pelaksanaan pengendalian program pembinaan ketahanan remaja;
- c) menyiapkan bahan penyusunan pedoman petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pelaksanaan pengendalian program pembinaan ketahanan remaja;
- d) menyusun rencana kerja tahunan dan bulanan seksi bina ketahanan remaja;
- e) menyiapkan bahan perencanaan pembinaan dan oprasional program pembinaan ketahanan remaja
- f) melaksanakan pepaduan dan sinkronisasi pelaksanaan program pembinaan ketahanan remaja;
- g) melaksanakan monitoring dan pengendalian pelaksanaan program pembinaan ketahanan remaja;
- h) melakukan hubungan kerja dengan komponen dan instansi terkait;
- i) memfasilitasi pelaksanaan kebijakan pembinaan ketahanan remaja;
- j) menyiapkan bahan evaluasi pencapaian program pembinaan ketahanan remaja;
- k) mengadakan pertemuan dengan bawahan untuk memberikan arahan kerja dan membicarakan mengenai kinerja bawahan;

- l) mengembangkan kemampuan bawahan melalui penugasan, pendelegasian tugas, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan;
 - m) melakukan pembinaan kedisiplinan;
 - n) melakukan penilaian kepada bawahan dengan mengisi sasaran kinerja pegawai (SKP);
 - o) melakukan pengumpulan bahan/materi yang berkaitan dengan tugas yang akan dikerjakan;
- 21) Seksi Advokasi, Penggerakan dan Pendayagunaan Petugas Lapangan Keluarga Berencana mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemantauan dan evaluasi dibidang advokasi penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana. Seksi Advokasi, Penggerakan dan Pendayagunaan Petugas Lapangan Keluarga Berencana mempunyai tugas :
- a) menyusun rencana kegiatan tahunan di seksi advokasi, penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
 - b) menyiapkan bahan-bahan untuk menyusun konsep kebijakan strategi pelaksanaan pengendalian program advokasi

- penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
- c) menyiapkan bahan penyusunan pedoman petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pelaksanaan pengendalian program advokasi penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
 - d) menyusun rencana kerja tahunan dan bulanan sub bagian advokasi penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
 - e) menyiapkan bahan perencanaan pembinaan dan operasional program advokasi penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
 - f) melaksanakan pepaduan dan sinkronisasi pelaksanaan program advokasi penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
 - g) melaksanakan monitoring dan pengendalian pelaksanaan program advokasi penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
 - h) melakukan hubungan kerja dengan komponen dan instansi terkait;
 - i) memfasilitasi pelaksanaan kebijakan pembinaan advokasi penggerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;

- j) menyiapkan bahan evaluasi pencapaian program advokasi pergerakan dan pendayagunaan petugas lapangan keluarga berencana;
- k) mengadakan pertemuan dengan bawahan untuk memberikan arahan kerja dan membicarakan mengenai kinerja bawahan;
- l) mengembangkan kemampuan bawahan melalui penugasan, pendelegasian tugas, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan;
- m) melakukan pembinaan kedisiplinan;
- n) melakukan penilaian kepada bawahan dengan mengisi sasaran kinerja pegawai (SKP);
- o) melakukan pengumpulan bahan/materi yang berkaitan dengan tugas yang akan dikerjakan;

5.2 Hasil Analisis

5.2.1 Uji Instrumen

Sebelum menganalisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh dari instrumen penelitian. Jika instrumen penelitian Variabel dinyatakan *valid* dan *reliable*, berarti instrumen layak digunakan sehingga mampu mengukur variabel sebagaimana mestinya.

1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung

(*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Jika nilai R hitung $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket.
Motivasi (X₁)			
X1.1	0,876	0,30	Valid
X1.2	0,977	0,30	Valid
X1.3	0,974	0,30	Valid
X1.4	0,970	0,30	Valid
X1.5	0,974	0,30	Valid
X1.6	0,889	0,30	Valid
Kepuasan (X₂)			
X2.1	0,950	0,30	Valid
X2.2	0,935	0,30	Valid
X2.3	0,939	0,30	Valid
X2.4	0,936	0,30	Valid
X2.5	0,957	0,30	Valid
X2.6	0,950	0,30	Valid
X2.7	0,953	0,30	Valid
X2.8	0,947	0,30	Valid
Disiplin Kerja (X₃)			
X3.1	0,948	0,30	Valid
X3.2	0,946	0,30	Valid
X3.3	0,908	0,30	Valid
X3.4	0,935	0,30	Valid
X3.5	0,912	0,30	Valid
X3.6	0,888	0,30	Valid
X3.7	0,911	0,30	Valid
X3.8	0,950	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	0,889	0,30	Valid
Y.2	0,867	0,30	Valid
Y.3	0,884	0,30	Valid
Y.4	0,912	0,30	Valid
Y.5	0,926	0,30	Valid
Y.6	0,909	0,30	Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Ket.
Motivasi (X_1)	6	0,975	0,60	Reliabel
Kepuasan (X_2)	8	0,983	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	8	0,976	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	6	0,951	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

5.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden yang digolongkan berdasarkan kategori jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden dimaksud, maka disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3
Persentase Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian
Penduduk dan Keluarga Berencana (DPM DPPKB) Kabupaten
Klungkung Tahun 2021

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	Laki-laki	15	48,4
2	Perempuan	16	51,6
Jumlah		31	100

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 51,6% dan sisanya 48,4% adalah laki – laki.

b) Karakteristik Responden Menurut Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan Umur dapat dilihat pada Tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5.4
Persentase Karakteristik Responden Menurut Umur Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung Tahun 2021

No	Umur	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	20-30 Tahun	5	16,1
2	31-40 Tahun	7	22,6
3	41-50 Tahun	8	25,8
4	>50 Tahun	11	35,5
Jumlah		31	100

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah dengan umur >50 tahun yaitu 35,5%. Sedangkan yang terendah adalah yang berumur 20-30 tahun yaitu 16,1%.

c) Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.5 sebagai berikut :

Tabel 5.5
Persentase Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung Tahun 2021

No	Pendidikan	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	SMA/SMK	7	22,6
2	Diploma	1	3,2
3	Sarjana (S1)	18	58,1
4	Magister (S2)	5	16,1
Jumlah		31	100

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan Sarjana (S1) yaitu 58,1% sedangkan yang terendah adalah responden yang berpendidikan Diploma yaitu 3,2%.

d) Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada Tabel 5.6 sebagai berikut :

Tabel 5.6
Persentase Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung Tahun 2021

No	Masa Kerja	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	1-5 Tahun	7	22,6
2	6-10 Tahun	6	19,4
3	11-15 Tahun	7	22,6
4	>15 Tahun	11	35,5
Jumlah		31	100

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah dengan masa kerja >15 tahun yaitu 35,5% sedangkan yang terendah adalah responden yang masa kerjanya 6-10 tahun yaitu 19,4%.

2) Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 31 orang responden. Untuk mengkuantitatifkan variabel Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian tersebut digunakan interval panjang kelas, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Rumus interval kelas menurut Sugiyono (2012) :

$$C = \frac{R \text{ (Range)}}{K \text{ (Jumlah Klasifikasi)}}$$

Diketahui:

$$R = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} = 5 - 1 = 4$$

$$K = 5$$

Berikut perhitungannya:

$$C = \frac{4}{5} = 0,80$$

Dari nilai interval kelas, maka diperoleh batas-batas klasifikasi dengan kategori sebagai berikut:

- 1) Skor 1,00-1,80 dikategorikan sangat tidak baik
- 2) Skor 1,81-2,60 dikategorikan tidak baik
- 3) Skor 2,61-3,40 dikategorikan kurang baik
- 4) Skor 3,41-4,20 dikategorikan baik
- 5) Skor 4,21-5,00 dikategorikan sangat baik

Adapun deskripsi data untuk masing-masing variabel dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

a) Motivasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 31 orang responden dengan 6 macam pernyataan tentang Motivasi, maka diperoleh jawaban responden seperti yang disajikan pada Tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7
Hasil Penilaian Responden
Terhadap Pernyataan Variabel Motivasi

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden (%)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori penilaian
		SS	S	KS	TS	STS			
1	<i>Material incentive</i>	6,5	45,2	41,9	6,5	0	109	3,52	Baik
2	<i>Material incentive</i>	12,9	3,87	4,19	6,5	0	111	3,58	Baik
3	<i>Semi material incentive</i>	6,5	3,55	4,52	1,29	0	104	3,35	Kurang Baik
4	<i>Semi material incentive</i>	6,5	3,55	4,52	1,29	0	104	3,35	Kurang Baik
5	<i>Non material incentive</i>	6,5	3,23	4,84	1,29	0	103	3,32	Kurang Baik
6	<i>Non material incentive</i>	6,5	3,23	4,52	1,61	0	102	3,29	Kurang Baik
Jumlah Skor							633	20,42	Baik
Rata – Rata Skor								3,40	

Sumber : Pengolahan data penelitian, lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.7 total rata-rata skor untuk variabel Motivasi adalah 3,40, yaitu tergolong dalam kategori Baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada indikator kedua yaitu *Material incentive* dengan item pernyataan “Karyawan menerima gaji dan insentif selalu tepat waktu” dan skor jawaban terendah berada pada indikator keenam yaitu *Non material incentive* dengan item pernyataan “Tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat memotivasi saya dalam bekerja”.

b) Kepuasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 31 orang responden dengan 8 macam pernyataan tentang Kepuasan, maka diperoleh jawaban responden seperti yang disajikan pada Tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8
Hasil Penilaian Responden
Terhadap Pernyataan Variabel Kepuasan

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden (%)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Perasaan diperlakukan secara adil	9,7	48,4	16,1	25,8	0	106	3,42	Baik
2	Perasaan diperlakukan secara adil	9,7	38,7	25,8	25,8	0	102	3,29	Kurang Baik
3	Perasaan diperlakukan secara adil	16,1	32,3	35,5	16,1	0	108	3,48	Baik
4	Sistem penggajian	16,1	35,5	32,3	16,1	0	109	3,52	Baik
5	Sitem pengembangan atau promosi	16,1	29,0	38,7	16,1	0	107	3,45	Baik
6	Hubungan antar pribadi	9,7	38,7	25,8	25,8	0	103	3,32	Kurang Baik
7	Pekerjaan itu sendiri	9,7	35,5	25,8	29,0	0	101	3,26	Kurang Baik
8	Kebijakan perusahaan	16,1	29,0	41,9	12,9	0	108	3,48	Baik
							844	27,23	Baik
Rata – Rata Skor								3,40	

Sumber : Pengolahan data penelitian, lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.8 total rata-rata skor untuk variabel Kepuasan adalah 3,40, yaitu tergolong dalam kategori Baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada indikator keempat yaitu Sistem penggajian dengan item pernyataan “Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang saya pikul” dan skor dengan jawaban terendah berada pada indikator ketujuh yaitu Pekerjaan itu sendiri dengan item pernyataan “Fasilitas untuk bekerja di tempat saya bekerja lengkap dan memadai”.

c) Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 31 orang responden dengan 8 macam pernyataan tentang Disiplin Kerja, maka

diperoleh jawaban responden seperti yang disajikan pada Tabel 5.9 berikut ini:

Tabel 5.9
Hasil Penilaian Responden
Terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden (%)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Disiplin preventif	12,9	25,8	45,2	16,1	0	104	3,35	Kurang Baik
2	Disiplin preventif	12,9	25,8	41,9	19,4	0	103	3,32	Kurang Baik
3	Disiplin preventif	16,1	35,5	35,5	12,9	0	110	3,55	Baik
4	Disiplin korektif	12,9	22,6	48,4	16,1	0	103	3,32	Kurang Baik
5	Disiplin korektif	12,9	25,8	45,2	16,1	0	104	3,35	Kurang Baik
6	Disiplin korektif	9,7	29,0	41,9	19,4	0	102	3,29	Kurang Baik
7	Disiplin korektif	19,4	25,8	41,9	12,9	0	109	3,52	Baik
8	Disiplin korektif	19,4	22,6	41,9	16,1	0	107	3,45	Baik
Jumlah Skor							824	27,16	Baik
Rata – Rata Skor								3,40	

Sumber : Pengolahan data penelitian, lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.9 total rata-rata skor untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3,40, yaitu tergolong dalam kategori Baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada indikator ketiga yaitu Disiplin preventif dengan item pernyataan yaitu “Karyawan selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan” dan skor dengan jawaban terendah berada pada indikator keenam yaitu Disiplin korektif dengan item pernyataan yaitu “Karyawan tidak pernah absen dari tugas tanpa alasan”.

d) Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 31 orang responden dengan 6 macam pernyataan tentang Kinerja Pegawai maka diperoleh jawaban responden seperti yang disajikan pada Tabel 5.10 berikut ini:

Tabel 5.10
Hasil Penilaian Responden
Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden (%)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Kualitas	97	355	355	194	0	104	3,35	Kurang Baik
2	Kuantitas	3,2	51,6	25,8	19,4	0	105	3,39	Kurang Baik
3	Ketepatan Waktu	3,2	41,9	35,5	19,4	0	102	3,29	Kurang Baik
4	Efektivitas Biaya	19,4	35,5	38,7	6,5	0	114	3,68	Baik
5	Perlu Pengawasan	22,6	29,0	35,5	12,9	0	112	3,61	Baik
6	Hubungan antar Individu	19,4	29,0	38,7	12,9	0	110	3,55	Baik
Jumlah Skor							647	20,87	Baik
Rata – Rata Skor								3,48	

Sumber : Pengolahan data penelitian, lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.10 total rata-rata skor untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 3,48, yaitu tergolong dalam kategori Baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada indikator keempat yaitu Efektivitas Biaya dengan item pernyataan “Karyawan mampu menggunakan sumber daya yang telah disediakan oleh perusahaan secara efektif” dan skor jawaban terendah berada pada indikator ketiga yaitu Ketepatan Waktu dengan item pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.

5.2.3 Hasil Analisis Inferensial

Untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Resiko dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 22.00 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	1,258		1,178	0,249
Motivasi	0,251	0,231	2,637	0,014
Kepuasan	0,334	0,505	4,597	0,000
Disiplin Kerja	0,198	0,282	2,580	0,016
R	0,970			
Adjusted R Square	0,934			
F	142,695			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.11, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

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

$$Y = 1,258 + 0,251 X_1 + 0,334 X_2 + 0,198 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 1,258$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Pegawai adalah tetap.

$b_1 = 0,251$, artinya apabila Kepuasan dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Motivasi akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai.

$b_2 = 0,334$, artinya apabila Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Kepuasan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai.

$b_3 = 0,198$, artinya apabila Motivasi dan Kepuasan dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Disiplin Kerja akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung, begitu sebaliknya.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas

keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 22 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	31
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5.12 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF

bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Motivasi	0,286	3,495
Kepuasan	0,182	5,494
Disiplin Kerja	0,184	5,442

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Pada Tabel 5.13 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Tabel 5.14
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Motivasi	0,727
Kepuasan	0,389
Disiplin Kerja	0,369

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.10 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,970. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,970 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

4) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.11 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,934. Ini berarti besarnya kontribusi antara Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 93,4% sedangkan sisanya 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja secara simultan adalah signifikan atau

hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.11, diperoleh nilai F hitung 142,695 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

6) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 5.11 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Motivasi adalah 2,637, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,231, dan signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

b) Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Kepuasan adalah 4,597, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,505, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan

bahwa Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Kepuasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja adalah 2,580, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,282 dan signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung. Motivasi sangat penting dalam membentuk Kinerja Pegawai. Motivasi timbul tidak saja karena ada unsur dari dalam, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai pasti butuh motivasi. Adanya motivasi akan memberikan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stress, sakit fisik, malas bekerja,

dan kualitas kerjanya rendah. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.3.2 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung. Setiap pegawai dalam suatu organisasi perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kerjanya. Perasaan dan sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya ia akan menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia akan menjadi tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan berdampak pada rendahnya kinerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Fadhil (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung. Dalam suatu organisasi, dibutuhkan ketertaturan guna meningkatkan

kinerja pegawai agar tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan itu. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Dengan disiplin kerja akan mencegah adanya permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal untuk mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan pegawai. Adanya disiplin kerja juga akan mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya Pitria (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, berepngaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung, ini berarti bahwa semakin baik Motivasi maka Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.
- 2) Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung, ini berarti semakin baik Kepuasan maka Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung, ini berarti semakin baik Disiplin Kerja maka Kinerja

Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 93,4% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap

item pernyataan “Tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat memotivasi saya dalam bekerja”. Maka diharapkan kedepannya pegawai dapat diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya, sehingga pegawai merasa mampu dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kepuasan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Fasilitas untuk bekerja di tempat saya bekerja lengkap dan memadai”. Maka kedepannya diharapkan atasan melakukan pengadaan fasilitas kantor yang lengkap dan memadai sesuai dengan kebutuhan sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Disiplin Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan tidak pernah absen dari tugas tanpa alasan”. Maka sebaiknya atasan lebih memperhatikan tingkat absensi karyawan dan memberikan sanksi yang sesuai terhadap karyawan yang melanggar aturan.
- 4) Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya dengan menambah variabel gaya kepemimpinan sehingga mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2015). *Human Behavior, Improving Performance at work*, Reston Publishing Co. Inc. Virginia.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmetera.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan ke duapuluh. Yogyakarta : BPF.
- Gibson. J.L. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admarni. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan keduabelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Luthfia Nur Wachidah dan Bachruddin Saleh Luturlean (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat, dalam Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Sandika dan Kurniati W. Andani (2020), Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aneka Warna Semesta Pratama, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 162-172.
- Santiago Pereira dan Syahnur (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dalam Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383 Volume 2 Nomor 2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018, Maret). Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam. *Dimensi*, 7(1), 100-200.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suryani, K. N., & E.H.J, J. (2012). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta:

Deepublish.

- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *J@TI Undip*, 7(2), 79.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., dan Maria, V. J. T. (2016). Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal emba*. Vol. 4 No. 1 : 1068-1076.
- Ulin Ni'mah, dkk. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loempia Mbak Liem), *Journal of Management*. ISSN : 2502-7689 Vol 3, No 3.
- Yanthi, Putu Berliana Olivia Nirmala, dkk.(2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja, *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Denpasar,2021

Kepada :

Yth. Bapak Ibu/Saudara/i

Pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ni Wayan Pritiasih

NIM : 1802612010873

Program Studi : Manajemen

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar yang sedang mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung”**.

Untuk maksud tersebut diatas, saya mohon kepada Bapak/ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi kuisisioner ini dengan lengkap, jujur dan tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Kuisisioner ini nantinya akan saya pergunakan untuk keperluan ilmiah dan saya berjanji untuk menjaga kerahasiaan dari kuisisioner ini.

Atas kerjasama, bantuan serta waktu luang yang Bapak/Ibu/Saurada/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Ni Wayan Pritiasih

I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon diisi dengan jelas dan lengkap :

1. Jenis kelamin :
 - Laki laki
 - Perempuan
2. Umur :
 - 20-30 tahun
 - 30-40 tahun
 - 40-50 tahun
 - >50 tahun
3. Tingkat Pendidikan :
 - SMA/SMK
 - Diploma
 - S1
 - S2
4. Masa Kerja :
 - 1-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - 11-15 tahun
 - >15 tahun
5. Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan sejujurnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun
2. Cara menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah dengan memberi tanda centang (√) pada masing masing jawaban yang dianggap paling sesuai. Keterangan:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Motivasi Kerja

No.	Uraian Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
	Skor	1	2	3	4	5
1	Hasil atau reward yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Karyawan menerima gaji dan insentif selalu tepat waktu					
3	Atasan akan memberikan pujian apabila karyawan menyelesaikan tugas dengan baik					
4	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan					
5	Kondisi Kerja yang baik dapat mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dengan baik					
6	Tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat memotivasi saya dalam bekerja					

2. Kepuasan

No.	Uraian Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
	Skor	1	2	3	4	5
1	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan.					
2	Pekerjaan ataupun perintah yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya dan sesuai prosedur yang benar.					
3	Honor yang saya terima sesuai dengan tugas saat saya lembur.					
4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang saya pikul.					
5	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.					
6	Saya merasa senang dengan lingkungan kerja dan hubungan yang baik antar atasan, karyawan, bawahan baik pada saat di dalam maupun di luar kantor.					
7	Fasilitas untuk bekerja di tempat saya bekerja lengkap dan memadai					
8	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan.					

3. Disiplin

No.	Uraian Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
	Skor	1	2	3	4	5
1	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Karyawan selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan					
4	Karyawan selalu datang tepat waktu					
5	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan					
6	Karyawan tidak pernah absen dari tugas tanpa alasan					
7	Karyawan menerima sanksi jika terlambat bekerja					
8	Karyawan menerima sanksi jika tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

4. Kinerja Pegawai

No.	Uraian Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
	Skor	1	2	3	4	5
1.	Karyawan mampu memenuhi tujuan yang diharapkan					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan beban yang diberikan					
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Karyawan mampu menggunakan sumber daya yang telah disediakan oleh perusahaan secara efektif					
5.	Karyawan mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
6.	Karyawan dapat bekerja sama sebagai rekan kerja					

Lampiran 2. Karakteristik Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja
1	2	2	1	3
2	1	3	3	4
3	1	4	3	4
4	1	3	3	2
5	1	3	3	2
6	1	3	1	4
7	1	4	3	2
8	1	1	3	2
9	2	2	4	4
10	2	4	3	3
11	2	3	3	3
12	1	4	1	4
13	2	4	4	4
14	2	4	4	4
15	2	4	4	4
16	1	4	1	2
17	2	2	3	1
18	1	3	3	2
19	1	4	1	4
20	1	3	3	4
21	2	2	4	3
22	2	2	2	1
23	1	1	3	1
24	2	1	3	1
25	2	2	3	3
26	2	2	3	3
27	2	1	3	1
28	1	4	1	4
29	2	3	3	3
30	2	1	3	1
31	1	4	1	1

Ket:

Jenis Kelamin

1 (Laki - laki)

2 (Perempuan)

Umur

1 (20-30 Tahun)

2 (31-40 Tahun)

3 (41-50 Tahun)

4 (>50 Tahun)

Pendidikan

1 (SMA/SMK)

2 (Diploma)

3 (Sarjana (S1))

4 (Magister (S2))

1 (1-5 Tahun)

2 (6-10 Tahun)

3 (11-15 Tahun)

4 (>15 Tahun)

Lampiran 2. Karakteristik Data Responden (Lanjutan)
Hasil SPSS Frekuensi Karakteristik Data Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.5161	2.8065	2.6774	2.7097
Median		2.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Std. Deviation		.50800	1.10813	1.01282	1.18866
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	4.00	4.00	4.00
Sum		47.00	87.00	83.00	84.00

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	15	48.4	48.4	48.4
	Perempuan	16	51.6	51.6	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	5	16.1	16.1	16.1
	31-40 Tahun	7	22.6	22.6	38.7
	41-50 Tahun	8	25.8	25.8	64.5
	>50 Tahun	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	22.6	22.6	22.6
	Diploma	1	3.2	3.2	25.8
	Sarjana (S1)	18	58.1	58.1	83.9
	Magister (S2)	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	7	22.6	22.6	22.6
	6-10 Tahun	6	19.4	19.4	41.9
	11-15 Tahun	7	22.6	22.6	64.5
	>15 Tahun	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Deskripsi Jawaban Responden
Hasil Rekap Total Skor Jawaban Responden

No Resp	X1	X2	X3	Y
1	25	32	36	26
2	18	24	24	18
3	30	32	32	27
4	18	16	22	16
5	21	24	26	22
6	19	32	24	24
7	18	30	28	22
8	24	32	28	24
9	24	36	38	25
10	20	28	26	21
11	30	40	40	30
12	17	20	22	15
13	16	20	22	17
14	24	40	40	27
15	18	22	20	16
16	24	32	32	25
17	20	28	26	21
18	24	28	32	22
19	14	16	16	13
20	18	20	16	13
21	20	26	28	22
22	18	32	26	21
23	13	16	24	15
24	18	22	18	17
25	18	24	24	18
26	24	28	26	21
27	13	20	20	16
28	25	40	38	28
29	24	32	32	23
30	24	36	36	28
31	14	16	20	14

Lampiran 3 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Skor Jawaban Responden Variabel X₁

No. Resp	Motivasi (X ₁)						Total Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3	4	5	6			
1	4	4	4	4	4	5	25	4.17	Baik
2	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
3	5	5	5	5	5	5	30	5.00	Sangat Baik
4	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
5	3	3	4	3	4	4	21	3.50	Baik
6	4	3	3	3	3	3	19	3.17	Kurang Baik
7	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
8	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
9	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
10	4	3	3	3	3	4	20	3.33	Kurang Baik
11	5	5	5	5	5	5	30	5.00	Sangat Baik
12	3	3	3	2	3	3	17	2.83	Kurang Baik
13	2	3	3	3	3	2	16	2.67	Kurang Baik
14	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
15	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
16	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
17	4	3	3	3	3	4	20	3.33	Kurang Baik
18	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
19	3	2	2	2	2	3	14	2.33	Tidak Baik
20	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
21	4	3	3	3	3	4	20	3.33	Kurang Baik
22	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
23	2	2	2	2	2	3	13	2.17	Tidak Baik
24	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
25	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
26	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
27	3	2	2	2	2	2	13	2.17	Tidak Baik
28	4	4	4	4	4	5	25	4.17	Baik
29	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
30	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
31	3	2	2	2	2	3	14	2.33	Tidak Baik
Total	109	103	104	102	104	111	633	105.50	Baik
Rata - Rata	3.52	3.32	3.35	3.29	3.35	3.58	20.42	3.40	
Kategori	B	KB	KB	KB	KB	B			

Lampiran 3 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Skor Jawaban Responden Variabel X₂

No. Resp	Kepuasan (X ₂)								Total Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00	Kurang Baik
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00	Tidak Baik
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00	Kurang Baik
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
7	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3.75	Baik
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
9	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4.50	Sangat Baik
10	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3.50	Baik
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00	Sangat Baik
12	3	2	2	2	3	3	3	2	20	2.50	Tidak Baik
13	3	2	2	2	3	3	3	2	20	2.50	Tidak Baik
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00	Sangat Baik
15	3	2	3	2	3	3	3	3	22	2.75	Kurang Baik
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
17	3	4	3	4	4	3	4	3	28	3.50	Baik
18	3	4	4	3	4	3	3	4	28	3.50	Baik
19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00	Tidak Baik
20	2	3	3	3	2	3	2	2	20	2.50	Tidak Baik
21	3	4	3	4	3	3	3	3	26	3.25	Kurang Baik
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
23	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00	Tidak Baik
24	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2.75	Kurang Baik
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00	Kurang Baik
26	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3.50	Baik
27	3	2	2	2	3	3	3	2	20	2.50	Tidak Baik
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00	Sangat Baik
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
30	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4.50	Sangat Baik
31	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00	Tidak Baik
Total	107	106	102	103	109	108	108	101	844	105.50	Baik
Rata - Rata	3.45	3.42	3.29	3.32	3.52	3.48	3.48	3.26	27.23	3.40	
Kategori	B	B	KB	KB	B	B	B	KB			

Lampiran 3 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Skor Jawaban Responden Variabel X₃

No. Resp	Disiplin Kerja (X ₃)								Total Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	4	4	5	4	5	4	5	5	36	4.50	Sangat Baik
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00	Kurang Baik
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
4	3	3	3	3	3	2	2	3	22	2.75	Kurang Baik
5	3	3	3	4	3	4	3	3	26	3.25	Kurang Baik
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00	Kurang Baik
7	4	4	3	4	3	3	3	4	28	3.50	Baik
8	3	4	4	3	4	3	3	4	28	3.50	Baik
9	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4.75	Sangat Baik
10	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3.25	Kurang Baik
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00	Sangat Baik
12	3	3	2	3	2	3	3	3	22	2.75	Kurang Baik
13	3	3	2	3	2	3	3	3	22	2.75	Kurang Baik
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00	Sangat Baik
15	2	2	3	2	3	3	3	2	20	2.50	Tidak Baik
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
17	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3.25	Kurang Baik
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00	Tidak Baik
20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00	Tidak Baik
21	3	3	4	3	4	4	4	3	28	3.50	Baik
22	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3.25	Kurang Baik
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00	Kurang Baik
24	2	2	2	2	2	3	3	2	18	2.25	Tidak Baik
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00	Kurang Baik
26	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3.25	Kurang Baik
27	2	2	3	2	3	3	3	2	20	2.50	Tidak Baik
28	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4.75	Sangat Baik
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	Baik
30	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4.50	Sangat Baik
31	3	3	2	3	2	2	2	3	20	2.50	Tidak Baik
Total	103	104	102	104	103	110	109	107	842	105.25	Baik
Rata - Rata	3.32	3.35	3.29	3.35	3.32	3.55	3.52	3.45	27.16	3.40	
Kategori	KB	KB	KB	KB	KB	B	B	B			

Lampiran 3 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Skor Jawaban Responden Variabel Y

No. Resp	Kinerja Pegawai (Y)						Total Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3	4	5	6			
1	4	4	4	5	5	4	26	4.33	Sangat Baik
2	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
3	4	4	4	5	5	5	27	4.50	Sangat Baik
4	3	3	3	3	2	2	16	2.67	Kurang Baik
5	3	4	3	4	4	4	22	3.67	Baik
6	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
7	4	4	4	4	3	3	22	3.67	Baik
8	4	4	4	4	4	4	24	4.00	Baik
9	4	4	4	4	5	4	25	4.17	Baik
10	4	3	3	4	4	3	21	3.50	Baik
11	5	5	5	5	5	5	30	5.00	Sangat Baik
12	2	2	2	3	3	3	15	2.50	Tidak Baik
13	3	2	3	3	3	3	17	2.83	Kurang Baik
14	4	4	4	5	5	5	27	4.50	Sangat Baik
15	2	3	2	3	3	3	16	2.67	Kurang Baik
16	4	4	4	4	4	5	25	4.17	Baik
17	4	4	3	3	4	3	21	3.50	Baik
18	3	3	4	4	4	4	22	3.67	Baik
19	2	2	2	3	2	2	13	2.17	Tidak Baik
20	2	2	2	3	2	2	13	2.17	Tidak Baik
21	3	4	4	4	4	3	22	3.67	Baik
22	3	4	4	3	3	4	21	3.50	Baik
23	2	2	3	2	3	3	15	2.50	Tidak Baik
24	2	3	3	3	3	3	17	2.83	Kurang Baik
25	3	3	3	3	3	3	18	3.00	Kurang Baik
26	3	4	3	4	3	4	21	3.50	Baik
27	3	2	2	3	3	3	16	2.67	Kurang Baik
28	5	4	4	5	5	5	28	4.67	Sangat Baik
29	4	4	3	4	4	4	23	3.83	Baik
30	5	4	4	5	5	5	28	4.67	Sangat Baik
31	3	3	2	2	2	2	14	2.33	Tidak Baik
Total	104	105	102	114	112	110	647	107.83	Baik
Rata - Rata	3.35	3.39	3.29	3.68	3.61	3.55	20.87	3.48	
Kategori	KB	KB	KB	B	B	B			

Lampiran 3 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil SPSS Frekuensi Jawaban Responden

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Motivasi
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.5161	3.3226	3.3548	3.2903	3.3548	3.5806	20.4194
	Median	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000	20.0000
	Std. Deviation	.72438	.79108	.79785	.82436	.79785	.80723	4.47790
	Minimum	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	13.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
	Sum	109.00	103.00	104.00	102.00	104.00	111.00	633.00

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	13	41.9	41.9	48.4
	4.00	14	45.2	45.2	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.9	12.9	12.9
	3.00	15	48.4	48.4	61.3
	4.00	10	32.3	32.3	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.9	12.9	12.9
	3.00	14	45.2	45.2	58.1
	4.00	11	35.5	35.5	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.1	16.1	16.1
	3.00	14	45.2	45.2	61.3
	4.00	10	32.3	32.3	93.5
	5.00	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	12.9	12.9	12.9
3.00	14	45.2	45.2	58.1
4.00	11	35.5	35.5	93.5
5.00	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.5	6.5	6.5
3.00	13	41.9	41.9	48.4
4.00	12	38.7	38.7	87.1
5.00	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Kepuasan
N Valid	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.4516	3.4194	3.2903	3.3226	3.5161	3.4839	3.4839	3.2581	27.2258
Median	3.0000	4.0000	3.0000	3.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	28.0000
Std. Deviation	.96051	.99244	.97275	.97936	.96163	.92632	.96163	.99892	7.33353
Minimum	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	16.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	40.00
Sum	107.00	106.00	102.00	103.00	109.00	108.00	108.00	101.00	844.00

Frequency Table**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	16.1	16.1	16.1
3.00	12	38.7	38.7	54.8
4.00	9	29.0	29.0	83.9
5.00	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	25.8	25.8	25.8
3.00	5	16.1	16.1	41.9
4.00	15	48.4	48.4	90.3
5.00	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	25.8	25.8	25.8
	3.00	9	29.0	29.0	54.8
	4.00	11	35.5	35.5	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	25.8	25.8	25.8
	3.00	8	25.8	25.8	51.6
	4.00	12	38.7	38.7	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.1	16.1	16.1
	3.00	10	32.3	32.3	48.4
	4.00	11	35.5	35.5	83.9
	5.00	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.9	12.9	12.9
	3.00	13	41.9	41.9	54.8
	4.00	9	29.0	29.0	83.9
	5.00	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.1	16.1	16.1
	3.00	11	35.5	35.5	51.6
	4.00	10	32.3	32.3	83.9
	5.00	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	29.0	29.0	29.0
	3.00	8	25.8	25.8	54.8
	4.00	11	35.5	35.5	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Disiplin Kerja
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.3226	3.3548	3.2903	3.3548	3.3226	3.5484	3.5161	3.4516	27.1613
Median		3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000	3.0000	3.0000	26.0000
Std. Deviation		.90874	.91464	.90161	.91464	.94471	.92516	.96163	.99461	6.90457
Minimum		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	16.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	40.00
Sum		103.00	104.00	102.00	104.00	103.00	110.00	109.00	107.00	842.00

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.1	16.1	16.1
	3.00	15	48.4	48.4	64.5
	4.00	7	22.6	22.6	87.1
	5.00	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.1	16.1	16.1
	3.00	14	45.2	45.2	61.3
	4.00	8	25.8	25.8	87.1
	5.00	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	19.4	19.4	19.4
	3.00	13	41.9	41.9	61.3
	4.00	9	29.0	29.0	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.1	16.1	16.1
	3.00	14	45.2	45.2	61.3
	4.00	8	25.8	25.8	87.1
	5.00	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	19.4	19.4	19.4
3.00	13	41.9	41.9	61.3
4.00	8	25.8	25.8	87.1
5.00	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	12.9	12.9	12.9
3.00	11	35.5	35.5	48.4
4.00	11	35.5	35.5	83.9
5.00	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	12.9	12.9	12.9
3.00	13	41.9	41.9	54.8
4.00	8	25.8	25.8	80.6
5.00	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	16.1	16.1	16.1
3.00	13	41.9	41.9	58.1
4.00	7	22.6	22.6	80.6
5.00	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Pegawai
N Valid	31	31	31	31	31	31	31
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.3548	3.3871	3.2903	3.6774	3.6129	3.5484	20.8710
Median	3.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	3.0000	21.0000
Std. Deviation	.91464	.84370	.82436	.87129	.98919	.96051	4.85621
Minimum	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	13.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
Sum	104.00	105.00	102.00	114.00	112.00	110.00	647.00

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	19.4	19.4	19.4
	3.00	11	35.5	35.5	54.8
	4.00	11	35.5	35.5	90.3
	5.00	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	19.4	19.4	19.4
	3.00	8	25.8	25.8	45.2
	4.00	16	51.6	51.6	96.8
	5.00	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	19.4	19.4	19.4
	3.00	11	35.5	35.5	54.8
	4.00	13	41.9	41.9	96.8
	5.00	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.5	6.5	6.5
	3.00	12	38.7	38.7	45.2
	4.00	11	35.5	35.5	80.6
	5.00	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.9	12.9	12.9
	3.00	11	35.5	35.5	48.4
	4.00	9	29.0	29.0	77.4
	5.00	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.9	12.9	12.9
	3.00	12	38.7	38.7	51.6
	4.00	9	29.0	29.0	80.6
	5.00	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen

1. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X₁

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.805**	.768**	.801**	.768**	.839**	.876**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.805**	1	.974**	.976**	.974**	.793**	.977**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.768**	.974**	1	.953**	1.000**	.808**	.974**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.801**	.976**	.953**	1	.953**	.790**	.968**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.768**	.974**	1.000**	.953**	1	.808**	.974**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	.839**	.793**	.808**	.790**	.808**	1	.889**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1	Pearson Correlation	.876**	.977**	.974**	.968**	.974**	.889**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X₂

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.809**	.818**	.832**	.966**	.945**	.983**	.847**	.950**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.809**	1	.906**	.954**	.848**	.823**	.828**	.896**	.935**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.818**	.906**	1	.878**	.832**	.875**	.807**	.984**	.939**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.832**	.954**	.878**	1	.844**	.851**	.855**	.866**	.936**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.966**	.848**	.832**	.844**	1	.908**	.983**	.863**	.957**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	.945**	.823**	.875**	.851**	.908**	1	.926**	.869**	.950**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	.983**	.828**	.807**	.855**	.983**	.926**	1	.837**	.953**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.8	Pearson Correlation	.847**	.896**	.984**	.866**	.863**	.869**	.837**	1	.947**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	.950**	.935**	.939**	.936**	.957**	.950**	.953**	.947**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X₃

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.981**	.777**	.981**	.768**	.774**	.795**	.940**	.948**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	.981**	1	.801**	.960**	.789**	.747**	.770**	.954**	.946**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	.777**	.801**	1	.760**	.982**	.762**	.821**	.815**	.908**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	.981**	.960**	.760**	1	.750**	.787**	.770**	.917**	.935**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.5	Pearson Correlation	.768**	.789**	.982**	.750**	1	.782**	.838**	.833**	.912**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.6	Pearson Correlation	.774**	.747**	.762**	.787**	.782**	1	.945**	.772**	.888**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.7	Pearson Correlation	.795**	.770**	.821**	.770**	.838**	.945**	1	.794**	.911**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3.8	Pearson Correlation	.940**	.954**	.815**	.917**	.833**	.772**	.794**	1	.950**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	.948**	.946**	.908**	.935**	.912**	.888**	.911**	.950**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel Y

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	y
Y.1	Pearson Correlation	1	.766**	.743**	.776**	.783**	.720**	.889**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.2	Pearson Correlation	.766**	1	.792**	.720**	.705**	.717**	.867**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	.743**	.792**	1	.738**	.756**	.760**	.884**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	.776**	.720**	.738**	1	.856**	.816**	.912**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	.783**	.705**	.756**	.856**	1	.862**	.926**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.6	Pearson Correlation	.720**	.717**	.760**	.816**	.862**	1	.909**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y	Pearson Correlation	.889**	.867**	.884**	.912**	.926**	.909**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

5. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X₁**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	6

6. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X₂**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	8

7. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X₃**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	8

8. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	6

Lampiran 5 : Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik

1. Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal	Mean	.000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.18286120
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.085
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.258	1.068		1.178	.249		
Motivasi	.251	.095	.231	2.637	.014	.286	3.495
Kepuasan	.334	.073	.505	4.597	.000	.182	5.494
Disiplin Kerja	.198	.077	.282	2.580	.016	.184	5.442

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Hasil SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.641	.619		1.035	.310
Motivasi	.019	.055	.124	.353	.727
Kepuasan	.037	.042	.386	.876	.389
Disiplin Kerja	-.041	.045	-.401	-.914	.369

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 6 : Hasil SPSS Analisis Kuantitatif

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.934	1.24685

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.509	3	221.836	142.695	.000 ^b
	Residual	41.975	27	1.555		
	Total	707.484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.258	1.068		1.178	.249
	Motivasi	.251	.095	.231	2.637	.014
	Kepuasan	.334	.073	.505	4.597	.000
	Disiplin Kerja	.198	.077	.282	2.580	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai