

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi

by Fatwa Rezki Et Al

Submission date: 30-Dec-2022 09:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 1987482336

File name: 2021_BUKU_PENGEMBANGAN_SDM_DI_ERA_GLOBALISASI.pdf (3.45M)

Word count: 22061

Character count: 145272

Sra globalisasi dewasa ini penuh dengan tantangan, oleh karena itu keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA GLOBALISASI

Fatwa Rezki | Hasanuddin Remmang | Chahyono



PASCASARJANA
UNIVERSITAS
BOSOWA



Fatwa Rezki | Hasanuddin Remmang | Chahyono

Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA *di Era Globalisasi*



Penerbit
Pusaka Almaida

Pengembangan
**SUMBER DAYA
MANUSIA**
di Era Globalisasi

Fatwa rezki
Hasanuddin remmang
Chahyono

**PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA GLOBALISASI**
Copyright@penulis 2021

Penulis:
**Fatwa Rezki
Hasanuddin Remmang
Chahyono**

Editor:
**Miah Said
Herminawaty Abubakar
Aslam Jumain**

Tata Letak
Mutmainnah

vi+139 halaman
15,5 x 23 cm
Cetakan: 2021
Di Cetak Oleh: CV. Berkah Utami

ISBN : 978-623-226-286-7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang memperbanyak seluruh atau sebagian isi buku ini
tanpa izin tertulis penerbit



Penerbit: Pusaka Al maida
Jl. Tun Abdul Razak I Blok G.5 No. 18
Gowa - Sulawesi Selatan - Indonesia

6 KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan berkahnya, sehingga penyusunan buku ini dapat di selesaikan yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi”. Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya buku ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntutan dari sebuah tuntutan dari sebuah implemintasi akademik.

Atas rahmat, berkah dan petunjuknya pulalah sehingga berbagi pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan buku ini dan dalam masa studi di Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung maupun yang tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian buku ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca semoga Tuhan yang maha pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin...

Makassar, September 2021

Penulis

27
DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II MANAJEMEN SDM	7
A. Teori Manajemen SDM	7
B. Perilaku Organisasi	10
C. Komponen Perilaku Kerja	13
BAB III MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA	17
A. Motivasi dan Disiplin Kerja	17
B. Tujuan Motivasi	24
C. Jenis-jenis Motivasi dan Kedisiplinan Kerja	27
D. Indikator Motivasi dan Disiplin Kerja	31
BAB IV SARANA DAN PRASARANA	37
A. Pengertian Sarana dan Prasarana	37
B. Manfaat Sarana dan Prasarana	40
C. Indikator Sarana dan Prasarana.....	45
BAB V KINERJA DAN KEPUASAN KERJA	47
A. Kinerja dan Kepuasan Kerja	47
B. Tujuan Kinerja	58
C. Indikator Kinerja dan Kepuasan Kerja	61
D. Studi Penelitian Terkait Pengembangan SDM	63

BAB VI	STUDI PENGEMBANGAN SDM	73
	A. Gambaran Lokasi Studi	73
	B. Hasil Penelitian	76
	C. Pembahasan	116
BAB VII	PENUTUP	125
	A. Kesimpulan	125
	B. Saran	127
	DAFTAR PUSTAKA	131

BAB I

PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini penuh dengan tantangan, oleh karena itu keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih & Suwatno, 2018 : 38). Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi. Wibowo (2016 : 2) mengatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan

memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlunya diperhatikan mengenai masalah kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2014) bahwa ⁴²kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai puas maka akan nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Parwanto dan Wahyudin (2011), yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, maka perlunya motivasi kerja, dimana menurut Gibson dalam Warsito (2018:99) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu hubungan motivasi dan kinerja sangatlah strategis dikarenakan dalam pengembangan kinerja pegawai dapat dimulai dengan adanya peningkatan suatu motivasi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula. Penelitian Rizal, et al., (2015) dan Prasetyo (2015) menemukan bahwa ²²motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

13
sebagaimana dikemukakan oleh Ansory, dkk (2018: 208) bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian Maharjan (2012) dan Shah et al. (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

6
Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja adalah disiplin kerja, disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan organisasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 9
16
sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2017: 128) bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain dalam rangka meningkatkan prestasi kerjanya. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi 31
prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). 6
Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Annita Jannah, dkk (2014) bahwa disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagaimana penelitian Fatimah (2017) bahwa disiplin pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka kepuasan pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai, maka kepuasan pegawai akan semakin menurun. Begitu pula dengan Sukirman (2011) bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai memiliki adanya hubungan yang positif.

Selanjutnya sarana dan prasarana turut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana diketahui bahwa sarana dan prasarana merupakan komponen penting dan utama dalam berjalannya suatu pekerjaan. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh pegawai dengan cepat dan mudah tanpa adanya bantuan dari sarana prasarana yang memadai. Oleh karena itu Bohari (2019) mengatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Oleh karena itu, adanya sarana prasarana tentu akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Penelitian Syafaruddin (2013) dan Didi Hartono (2014), hasil temuan bahwa sarana prasarana memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian sarana prasarana berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagaimana penelitian Rustam (2012) bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana sarana dan prasarana sangat memberi dampak yang besar terhadap keberhasilan guru

dalam menyampaikan materi, selain keberhasilan dalam menyampaikan materi juga akan mengarah kepada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel mediasi antara pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, dimana Penelitian Filliantoni, dkk. (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian Putro (2013) hasil temuan bahwa ada hubungan positif antara kinerja dengan sarana dan prasarana melalui kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, yang memiliki visi yakni mewujudkan pemerintahan yang berorientasi melayani dan inovatif, dengan tujuan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan, serta meningkatnya akuntabilitas kinerja

pemerintah. Oleh karena itu untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi maka perlunya dituntut kinerja kerja yang tinggi, ³⁰ karena permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja pegawai belum optimal. ²⁶ Penyebab kinerja pegawai belum optimal karena kurangnya kepuasan kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tunjangan-tunjangan kinerja yang diberikan organisasi, kurangnya insentif, sarana dan prasarana serta iklim kerja yang tidak mendukung, kurangnya terjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja, serta kurangnya peluang pengembangan karir atau promosi jabatan bagi setiap pegawai, sehingga hal ini yang mempengaruhi pencapaian kinerja kurang optimal.

BAB II

MANAJEMEN SDM

A. Teori Manajemen SDM

Manajemen SDM ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi. Pada dasarnya, tidak ada organisasi yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya *Human Resource* (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan organisasi yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien.

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah organisasi atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah

organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. (Dahlan et al., 2017) Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.”

Menurut ¹⁹ (Hamali, 2016:1) mengatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan

terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat perinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Wirawan (2015:2) memberikan definisi sebagai berikut: **Manajemen sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.** Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan. Efektivitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai kalau sumber daya manusianya berkualitas.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka kita dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia,

yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antara manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga manusia mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017: 3) bahwa: “ Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan “.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan, pemanfaatan individu, dan sebagai ringkasan strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi organisasi dan individu.

B. Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang mempelajari tentang bagaimana seseorang atau individu bertindak dan berperilaku dalam suatu organisasi, termasuk mempelajari bagaimana mereka berinteraksi satu sama lainnya dan bagaimana mereka bekerja dalam struktur

organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka serta interaksinya dengan lingkungan eksternal organisasi. Studi Perilaku Organisasi ini berusaha untuk menjelaskan seluruh faktor manusia yang kompleks dalam organisasi dengan mengidentifikasi penyebab dan efek dari perilakunya.

Salah satu tujuan utama studi Perilaku Organisasi adalah untuk merevitalisasi teori organisasi dan mengembangkan konseptualisasi kehidupan organisasi yang lebih baik. Sebagai bidang multidisiplin, perilaku organisasi telah dipengaruhi oleh perkembangan di sejumlah disiplin ilmu termasuk sosiologi, psikologi, ekonomi dan teknik serta oleh pengalaman para praktisi itu sendiri. Studi Perilaku Organisasi ini sangat penting untuk memahami, memprediksi dan mengendalikan perilaku manusia dalam suatu organisasi sehingga dapat beroperasi lebih efektif lagi.

Menurut Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah “aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi”. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:10): “Organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for purpose of appplying such knowledge toward improvingan organization’ seffectiveness”. Menurut Subekhi & Jauhar (2013:24) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi antara lain:

1. Peningkatan kepuasan kerja

Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu

dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaanyang telah dilaksanakan.

2. Pengurangan kealpaan

Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.

3. Penurunan Turn over

Turn Over yang dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi/perusahaan tersebut.

4. Peningkatan Produktifitas

Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasidimana produktifitas itu berkaitandengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi.

Kemudian Oktaviana, (2015:142) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja merupakan semua tindakan yang dilakukan seseorang baik untuk kepentingan dirinya maupun kelompoknya yang dapat dilihat pada pelaksanaan pekerjaan.

Meskipun perilaku bersifat rumit dan unik, namun melalui pemahaman perilaku manusia justru merupakan titik awal untuk dapat memahami bagaimana suatu perusahaan berfungsi. Oleh karena itu pertama-tama kita harus mengerti terlebih dahulu bagaimana orang-orang dalam perusahaan berfungsi. Pemimpin yang efektif mensyaratkan untuk mengenali perbedaan perilaku individu bawahannya kemudian mengelolanya kearah perilaku kerja yang positif demi pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

C. Komponen Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan segala perilaku seseorang dalam perusahaan yang ditunjukkan dalam kelakuannya sehari-hari dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian perilaku kerja dapat diartikan sebagai semua tindakan yang ditunjukkan seseorang yang ada dalam suatu perusahaan dalam rangka memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan berbagai karakteristiknya.

Perilaku seseorang menurut Hersey and Blanchard (2012:114) pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu:

1. Faktor Internal

Salah satu faktor kunci internal yang mempengaruhi tingkah laku pegawai yaitu motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai proses psikologi yang memberi kekuatan langsung dan membawa pada ketekunan tingkah laku yang disengaja. Sikap dan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai juga merupakan faktor internal penting terhadap

perilaku. Tanpa kemampuan (kecakapan seseorang yang dimiliki untuk melakukan sekumpulan tugas) seseorang tidak akan mampu melakukan suatu tingkah laku yang diberikan. Sikap yang tersusun dari kepercayaan, perasaan dan kecenderungan dari tingkah laku seseorang, mempengaruhi tingkah laku secara tidak langsung melalui maksud atau tujuan.

Perilaku anggota perusahaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu perilaku positif dan negatif. Perilaku positif adalah perilaku yang mendorong tercapainya tujuan dan berbagai sasaran perusahaan dengan tingkat efisiensi, efektifitas serta produktifitas yang tinggi. Sedangkan perilaku negatif berangkat dari pengutamaan beberapa kepentingan egoistik, bahkan tidak jarang mengorbankan kepentingan kelompok atau kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Mengingat perilaku individu bersifat rumit dan unik, seringkali seorang pimpinan mengalami kesulitan dalam memahami dan mengerti perilaku pegawainya

3 2. Faktor Eksternal

- a) Lingkungan diluar perusahaan, seperti faktor ekonomi, kebijakan pemerintah dan isu persaingan.
- b) Lingkungan didalam perusahaan, yaitu; Outcomes, pengawas, perusahaan dan rekan kerja.
 - Outcomes, hasil dari melakukan suatu tingkah laku pada suatu cara tertentu adalah pengaruh eksternal pada tingkah laku pegawai.
 - Pengawas, melalui kepemimpinan dan pengharapan mereka juga mempengaruhi perilaku pegawai. Seorang pengawas dapat

menggunakan kepemimpinan (pengaruh, paksaan) untuk mempengaruhi suatu prestasi bawahan, sikap dan motivasi.

- Perusahaan, perusahaan juga dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam beberapa cara, termasuk budayanya, struktur pengupahan, dan cara mendesain pekerjaan.
- Rekan kerja, menyediakan pengaruh melalui kelompok norma-norma kelompok dinamis dan tim kerja dengan mengontrol out come yang bernilai.

Berdasarkan pendapat di atas, ³ dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor terutama lingkungan dan perilaku individu itu sendiri. Perilaku kerja merupakan segala perilaku seseorang dalam perusahaan yang ditunjukkan dalam kelakuannya sehari-hari dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian perilaku kerja dapat diartikan sebagai semua tindakan yang ditunjukkan seseorang yang ada dalam suatu perusahaan dalam rangka memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan berbagai karakteristiknya.

BAB III

MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA

A. Motivasi dan Disiplin Kerja

1. Pengertian Motivasi

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

Menurut Sunyoto (2015: 11) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya: rasa lapar, haus dan dahaga. Kemudian Suwatno dan Priansa (2017: 171) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut.

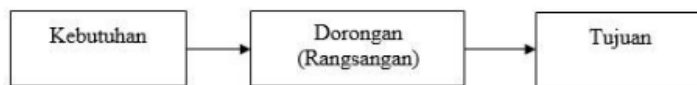
Hasibuan (2019: 95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola pegawai, tanpa adanya motivasi, baik dari manajer maupun dari pegawai. Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi di mana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Ini merupakan tantangan besar karena tiap pegawai memiliki perbedaan karakteristik dan respons pada kondisi yang berbeda.

Sementara kondisi itu sendiri, termasuk jenis masalah, selalu berubah-ubah sepanjang waktu. Semua itu merupakan prasyarat untuk mencapai motivasi pegawai yang efektif yang didukung oleh lingkungan manajemen dan kepemimpinan yang nyaman. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stres, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang, dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya.

Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang

(manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, berikut ini dikemukakan proses motivasi menurut Imam dan Siswandi (2010 : 117) dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :



Gambar 2.1. Proses Motivasi

1 Skema di atas merupakan penggambaran dari proses motivasi dasar bagi semua orang. Secara sistemik, motivasi terdiri dari interaksi dan ketergantungan dari kebutuhan, dorongan dan tujuan yang akan diraih. Semua perilaku manusia mempunyai maksud tertentu yang secara sadar atau tidak sadar (umumnya secara sadar) diarahkan kepada tujuan tertentu. Ketiga unsur dari proses motivasi dasar di atas akan diuraikan di bawah ini :

1. Kebutuhan. Umumnya kebutuhan manusia tidak mungkin dapat dipenuhi seluruhnya dan dalam keadaan demikian maka manusia harus membuat skala prioritas guna menentukan kebutuhan yang harus dicapai terlebih dahulu dan setelah untuk dicapai berikutnya. Kebutuhan manusia yang belum dapat dicapai menjadi persoalan bagi dirinya dan manusia akan selalu berusaha untuk mencapainya.

1
2. **Dorongan.** Dorongan (*drives*) sering kali disebut juga dengan motif (*motives*). Motif atau dorongan didefinisikan sebagai keadaan atau keinginan kuat yang ada pada diri seseorang yang menjadi tenaga penggerak kegiatan (aktivitas) serta mengarahkan perilaku individu ke arah yang telah ditetapkan.

1
3. **Tujuan.** Tujuan akhir dari motivasi adalah tercapainya suatu keinginan sehingga tujuan dapat dijadikan arah dari semua perilaku dan tindakan orang yang berada di dalam organisasi. Dengan tercapainya tujuan maka akan tercapailah keseimbangan fisiologis dan psikologis seseorang, ketika tujuan belum tercapai maka setiap orang akan selalu bekerja keras untuk dapat meraih tujuannya dan ketika tujuannya telah tercapai maka kinerja keras yang selama ini dilakukan akan menurun intensitasnya.

1
Berdasarkan definisi yang telah disebutkan, maka karena sangat luasnya ranah motivasi dalam peri kehidupan manusia maka untuk memahami motivasi perlulah dipahami asumsi dasar motivasi, yang terdapat empat asumsi dasar motivasi yaitu:

- a. Motivasi adalah hal-hal yang baik, seseorang menjadi termotivasi karena dipuji atau sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.
- b. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi karena seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan dan lain-lain.
- c. Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang

bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.

- d. Motivasi adalah alat yang dapat dipakai untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sedarmayanti (2017:154-155) bahwa jenjang kebutuhan yang diterapkan oleh Maslow adalah :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Berikut ini akan diuraikan satu persatu dapat dilihat melalui uraian di bawah ini :

- 8 a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan kelangsungan hidup manusia.

- 8 b. Kebutuhan rasa aman

Paling mudah disimak adalah keinginan untuk bebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya.

- c. Kebutuhan sosial

Manusia adalah makhluk sosial sehingga sika bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.

- d. Kebutuhan penghargaan

Melalui berbagai, orang ingin dirinya diterima di pandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan pengharagaan ini.

e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang.

Terlepas dari kritik yang ada, teori jenjang kebutuhan dari Maslow memiliki implikasi praktis yang berguna bagi pimpinan. Teori ini menawarkan pola konsepsi untuk memahami dan menangani masalah motivasi orang ditempat kerja. Pimpinan organisasi memahami pola kebutuhan staf akan dapat membantu melibatkan diri dalam aktivitas dan menyediakan lingkungan kerja yang dapat memuaskan kebutuhan mereka.

Ansory, dkk (2018 : 261) mengatakan bahwa ¹³ **motivasi** adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku.

¹⁴ 2. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan factor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan

perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut ¹⁴Hasibuan (2019:112) definisi disiplin kerja yaitu: “Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan ekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Mangkuprawira (2014:122) ²⁸mengemukakan bahwa kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja organisasi.

Menurut ¹⁴Sutrisno (2017:86) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang

untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari pendapat di atas maka peneliti dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Siagian (2018:305) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dari definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kegiatan dari manajemen organisasi yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian pegawai dalam menjalankan standar organisasi yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan organisasi.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas/latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu. Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik.

B. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan

dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

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

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

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja, berikut ini di-kemukakan pendapat seorang ahli sebagaimana dikemukakan oleh Kadarisman (2013 : 291) mengatakan pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai adalah untuk :

- a. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan organisasi
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja

- e. Meningkatkan rasa tanggungjawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada organisasi.

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka ⁶ tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk mengubah ⁸ perilaku pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan).

Oleh karena itu faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran. Jadi perubahan perilaku di sini adalah perilaku kerja, dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

Oleh karena itu, diharapkan mereka bukan saja asal mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah meningkatkan gairah dan semangat kerja.

C. Jenis-Jenis Motivasi dan Kedipilinan Kerja

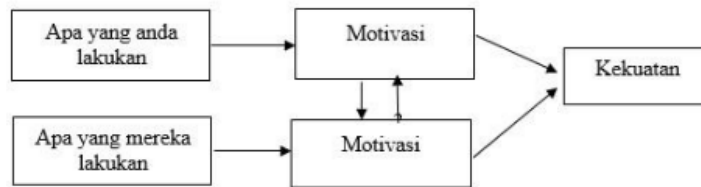
1. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi bisa dianggap sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi bisa bertindak sebagai bahan bakar yang memberikan Anda kekuatan untuk mewujudkan impian. Motivasi dapat membuat orang biasa melakukan tugas-tugas yang luar biasa. Individu yang berbeda merasa termotivasi melalui cara yang berbeda pula. Beberapa orang menyukai penghormatan dan memperoleh motivasi dari itu, sementara yang lain memakai uang sebagai faktor yang memotivasi. Motivasi diperlukan dalam profesional juga dalam kehidupan berkeluarga. Kita mungkin tidak menyadari betapa banyak teknik motivasi yang bisa digunakan untuk memotivasi rekan kerja, pegawai, anak-anak, diri sendiri bahkan pasangan hidup kita, untuk membuat perubahan atau untuk “berjalan” pada arah yang benar.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi sprit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Sprit yang dimiliki oleh seorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika kedua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar sebagaimana dikemukakan Fahmi (2016 : 107) yaitu :

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar),
2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Berikut ini didkemukakan gambar bentuk dasar motivasi sebagaimana dikemukakan Fahmi (2016 : 108) sebagaimana yang terlihat melalui gambar dibawah ini :



Gambar 2.2. Bentuk Dasar Motivasi

43

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

1

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2017 : 175) yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik). Sedangkan menurut Nawawi (2016:359) motivasi terdiri dari : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Menurut Torang (2016: 57) mengemukakan bahwa motivasi bersumber dari dua dimensi yaitu: 1). Motivasi ekstrinsik atau motivasi buatan (sesuatu dilakukan untuk memotivasi individu), 2). Motivasi intrinsik atau motivasi hakiki (dorongan dari dalam diri individu).

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor

dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Kedua faktor tersebut, baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik muncul karena adanya suatu rangsangan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan dapat dikatakan bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Jenis-Jenis Kedisiplinan

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan kedisiplinan berlaku bagi semua, tidak memilah, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh pada bawahannya.

Terdapat empat perspektif yang menyangkut kedisiplinan kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar, melindungi hak individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Right Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Kedisiplinan bukanlah tujuan, melainkan suatu sarana yang ikut memainkan peranan dalam proses pencapaian tujuan. Mangkunegara (2017:131) mengemukakan pelaksanaan sanksi bagi pelanggar kedisiplinan kerja:

- a. Pemberian peringatan.
- b. Pemberian sanksi harus segera.
- c. Pemberian sanksi harus konsisten.
- d. Pemberian sanksi harus impersonal.

Adapun indikator menurut Singodimendjo¹⁵ dalam Sutrisno (2014:94) adalah sebagai berikut:

a) Taat terhadap aturan waktu

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

b) Taat terhadap peraturan organisasi

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

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

d) Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi

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

D. Indikator Motivasi dan Disiplin Kerja

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

1. Balas jasa

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

2. Kondisi kerja

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

3. Fasilitas kerja

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

4. Prestasi kerja

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

5. Pengakuan dari atasan

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

6. Pekerjaan itu sendiri

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

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

Disiplin sendiri merupakan bentuk kepatuhan terhadap organisasi serta tugas-tugas yang diemban. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan roda-roda organisasi agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna. Berikut beberapa indikator dari kedisiplinan kerja

menurut Hasibuan (2019:194)² membuat teori yang berisikan tentang indikator-indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi/pekerjaan, jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan samadengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan Melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku disiplin kerja pegawai akan berkurang

7. Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai organisasi. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner

akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

BAB IV

SARANA DAN PRASARANA

A. Pengertian Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan untuk suatu kegiatan, alat tersebut bisa berupa alat utama atau alat yang membantu proses kegiatan, sehingga tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai. Sebenarnya sarana dan prasarana bukan hanya meliputi seperangkat alat atau barang saja, tapi bisa juga suatu tempat atau ruangan untuk proses kegiatan.

Dalam pengadaannya sarana dan prasarana bisa dengan cara membeli, membuatnya sendiri maupun menerima bantuan orang lain. Tentunya dalam penggunaan sarana dan prasarana ialah untuk memanfaatkan segala jenis alat atau barang yang sesuai dengan keperluan. Yang dalam penggunaannya tentu harus mempertimbangkan beberapa hal, seperti tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan sarana dan prasarana tersebut, karakteristik penggunaannya, hingga adanya sarana dan prasarana yang menjadi penunjang.

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya produksi. Sebagai contoh, mobil, sepeda, motor, becak merupakan kendaraan yang digunakan sebagai sarana

transportasi. Sedangkan fasilitas pendukung Bergeraknya sarana tersebut seperti jalan, rambu-rambu, dan lampu lalu lintas, disebut dengan prasarana. Perbedaan antara sarana dan prasarana adalah jika sarana ditujukan untuk benda-benda yang dapat Bergerak, misalnya komputer dan mesin-mesin. Sedangkan prasarana ditujukan untuk benda-benda yang tidak Bergerak, misalnya meja, gedung, jalan, dan lain-lain.

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses yang dilakukan dalam pelayanan publik. Apabila sarana dan prasarana tidak terdapat dalam pelayanan publik tersebut, maka seluruh kegiatan yang dilakukan tidak akan bisa mencapai hasil yang telah diharapkan.

Sarana prasarana merupakan suatu faktor potensial yang sangat penting dalam menentukan arah dan masa depan perkembangan suatu wilayah, karena pembangunan tidak akan sukses dan berjalan dengan baik tanpa dukungan prasarana yang memadai, prasarana kota merupakan fasilitas umum yang menjadi penunjang utama terselenggaranya suatu proses atau kegiatan dalam kota yang pada akhirnya akan menentukan perkembangan kota.

Dengan demikian Sarana prasarana merupakan fasilitas umum yang menjadi penunjang utama terselenggaranya suatu proses atau kegiatan dalam kota, yang pada akhirnya akan menentukan perkembangan kota. Sarana Prasarana lingkungan merupakan kelengkapan dasar fisik lingkungan yang memungkinkan lingkungan dapat berfungsi sebagaimana mestinya, lebih jelasnya prasarana lingkungan

atau sarana yang utama bagi berfungsinya suatu lingkungan permukiman adalah jaringan jalan untuk mobilitas orang dan angkutan barang, mencegah perambatan kebakaran serta untuk menciptakan ruang dan bangunan yang teratur, jaringan air bersih, jaringan saluran pembuangan air limbah dan tempat pembuangan sampah untuk kesehatan lingkungan, serta jaringan saluran air hujan untuk pematuan (drainase) dan pencegah banjir setempat.

Dari pengertian tersebut dapat disederhanakan bahwa prasarana merupakan kerangka dasar dari suatu sistem, kerangka dasar tersebut menjadi fasilitas umum dan pelengkapan dasar fisik yang memungkinkan lingkungan untuk berfungsi sebagaimana mestinya, serta menjadi penentu keberhasilan dari suatu perkembangan kota. Sebagai salah satu konsep pola pikir di bawah ini diilustrasikan diagram sederhana bagaimana peran infrastruktur. Diagram ini menunjukkan bahwa secara ideal lingkungan alam merupakan pendukung dari sistem infrastruktur, dan sistem ekonomi didukung oleh sistem infrastruktur. Sistem sosial sebagai obyek dan sasaran didukung oleh sistem ekonomi.

Hamalik (2016 : 126) Sarana dan prasarana adalah semua bentuk perantara yang digunakan orang untuk menyebar ide, sehingga ide tersebut dapat sampai pada penerima. Jadi, pada dasarnya sarana sebagai hal yang dipakai secara langsung dan prasarana ini sebagai pendukung dalam suatu kegiatan tersebut. Maka dari itu, sarana dan prasarana ini harus saling berkaitan supaya aktivitas sehari-hari bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Moenir (2012: 192) dari pengertian sarana yang dikatakan jelas memberi petunjuk sarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut. Sementara prasarana adalah peralatan pembantu atau juga peralatan utama, dan kedua alat tersebut berfungsi untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin di capai.

B. Manfaat Sarana dan Prasarana

Setelah membaca beberapa pengertian di atas, kamu pasti sudah memahami bahwa sarana dan prasarana sangat penting dalam kehidupan manusia karena memberikan banyak manfaat. Dan manfaat setiap sarana dan prasarana tidak pasti sama, alias bisa berbeda-beda dan bergantung pada tujuan pengadaan sarana dan prasarana tersebut. Nah, secara umum, berikut ini merupakan manfaat sarana dan prasarana.

1. Mempercepat Proses Pelaksanaan Pekerjaan

Adanya sarana dan prasarana dapat memudahkan dan mempercepat pekerjaan manusia, sehingga manusia dapat menggunakan waktu secara efisien. Misalnya saja kalkulator. Adanya kalkulator mempercepat manusia dalam proses perhitungan dibanding menghitung secara manual.

2. Memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan kegiatan

Sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan kenyamanan dalam melaksanakan kegiatan, sehingga diharapkan proses kegiatan dapat berjalan dengan maksimal. Contohnya, ruang kantor dengan AC tentu akan

memberikan kenyamanan yang lebih baik daripada ruang kerja tanpa AC. Dengan kondisi kantor yang nyaman, diharapkan dapat meningkatkan konsentrasi pegawai dalam bekerja.

3. Memberikan Hasil Pekerjaan yang Lebih Berkualitas

Dengan sarana dan prasarana yang memadai, maka hasil pekerjaan akan lebih baik. Ambil contoh, dua orang pekerja mengerjakan tugas dari pimpinan. Yang satu membuat tugas seadanya, sedangkan pegawai yang lainnya membuat pekerjaan berdasarkan riset di internet. Maka tentu pegawai kedua akan memberikan hasil yang lebih maksimal. Nah, di sini peran internet dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

4. Meningkatkan Produktivitas

Sarana dan prasarana dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memaksimalkan proses produksi. Misalkan sebuah organisasi memiliki teknologi mesin yang canggih, sehingga dapat memproduksi beberapa produk sekaligus dalam waktu yang singkat.

5. Menyederhanakan Pekerjaan

Adanya sarana dan prasarana juga dapat menyederhanakan pekerjaan yang rumit menjadi lebih ringkas. Contohnya yaitu adanya mobile banking. Kalau dulu mengambil uang harus ke bank atau ke ATM terlebih dahulu, sekarang kita bisa mentransfer uang hanya melalui *smartphone* dan bisa dilakukan dimana dan kapan saja. Selain kelima manfaat di atas, tentu saja masih banyak manfaat lain dari adanya sarana dan prasarana yang dapat kamu temukan di sekitarmu. Contoh Sarana dan Prasarana, untuk

memudahkanmu memahami seperti apa sarana dan prasarana dalam kehidupan sehari-hari, berikut ini sudah kami sertakan contoh sarana dan prasarana di berbagai bidang, seperti di kantor, dan umum.

6. Sarana dan Prasarana di Kantor

Kantor merupakan tempat pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mempermudah melakukan pekerjaan tersebut dan meningkatkan efisiensi pekerja, maka organisasi perlu mendukung dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Berikut ini merupakan contoh-contoh sarana dan prasarana di kantor berdasarkan jenisnya.

1. Peralatan dan perlengkapan kantor : Untuk membantu pekerja menyelesaikan pekerjaan kantor agar selesai dengan cepat dan tepat. Contohnya : kertas, map, gunting, steples, buku catatan, buku harian organisasi, buku telepon, kamus, buku agenda, buku catatan keuangan, buku tahunan, buku objek wisata, dan lain sebagainya.
2. Mesin-mesin kantor : Digunakan untuk mencatat, mengumpulkan, dan mengolah data atau keterangan yang bekerja secara mekanik, elektrik, dan magnetik. Contohnya : komputer, laptop, printer, mesin fotokopi, LCD, *scanner*, mesin absensi, kalkulator, dan lain sebagainya.
3. Mesin komunikasi kantor : Sarana bagi anggota organisasi untuk berkomunikasi, baik dengan sesama anggota organisasi atau di luar organisasi. Misalnya telepon dan interkom.

4. Perabot kantor : Furniture kantor yang berguna untuk menunjang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya, kursi, meja, lemari, rak buku, papan tulis, brankas, dan lain sebagainya.
5. Interior kantor : Benda-benda di dalam kantor yang dihadirkan untuk memberikan suasana hangat dan menambah kenyamanan anggota organisasi. Misalnya saja, lukisan, gambar-gambar, patung, vas bunga, dan lain sebagainya.

7. Sarana dan Prasarana Umum

Sarana dan prasarana umum merupakan perlengkapan atau fasilitas yang digunakan untuk membantu melaksanakan pekerjaan masyarakat umum. Sarana dan prasarana umum diadakan pemerintah untuk menunjang aktivitas masyarakat. Nah, berikut ini merupakan contoh sarana dan prasarana umum yang sering kita temui.

1. Pasar : ruang atau wadah bagi masyarakat untuk melakukan kegiatan jual-beli demi memenuhi kebutuhan pribadi.
2. Jalan raya : contoh sarana dan prasarana umum yang digunakan untuk mempermudah mobilitas masyarakat.
3. Puskesmas: tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
4. Balai desa : tempat bagi masyarakat desa untuk bermusyawarah mengenai pengembangan desa.
5. Stasiun : fasilitas yang disediakan untuk mempermudah mobilisasi masyarakat.

7 Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses yang dilakukan dalam pelayanan. Apabila sarana dan prasarana tidak terdapat dalam pelayanan publik tersebut, maka seluruh kegiatan yang dilakukan tidak akan bisa mencapai hasil yang telah diharapkan.

33 Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 7 Tahun 2006 mengenai pembakuan sarana dan prasarana kerja dalam mendukung peningkatan kerja pemerintahan daerah pada pasal 1 memaparkan terkait definisi dari sarana prasarana. Sarana merupakan fasilitas yang menjadi penunjang secara langsung untuk mencapai tujuan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sedangkan prasarana yang dimaksud yaitu suatu bentuk fasilitas yang secara tidak langsung menjadi penunjang dalam sistem kerja instansi yang sinkron dengan target yang sudah ditentukan.

Sebagai upaya untuk tercapainya target organisasi telah disimpulkan oleh Hartono (2014 : 89) bahwa sarana prasarana memiliki indikator yaitu kelengkapan, kondisi, dan penggunaan sarana prasarana. Sarana prasarana yang lengkap membuat pelaksanaan pekerjaan lebih mudah, karena semua kebutuhan pekerjaan terfasilitasi seluruhnya.

Kondisi sarana prasarana turut mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Jika kondisi sarana prasarana masih baik dan layak digunakan maka penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Tetapi sebaliknya, jika kondisi sarana prasarana sudah banyak yang rusak, maka penyelesaian pekerjaan juga tidak dapat selesai tepat waktu. Penggunaan sarana prasana yang mudah dalam

pengoperasiannya juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi sebaliknya, jika sarana prasarana tersebut dalam penggunaannya susah dan rumit, maka pekerjaan juga akan lama selesai.

C. Indikator Sarana dan Prasana

Sarana prasarana merupakan suatu faktor potensial yang sangat penting dalam menentukan arah dan masa depan perkembangan suatu wilayah, karena pembangunan tidak akan sukses dan berjalan dengan baik tanpa dukungan prasarana yang memadai, prasarana kota merupakan fasilitas umum yang menjadi penunjang utama terselenggaranya suatu proses atau kegiatan yang pada akhirnya akan menentukan perkembangan.

Mengenai indikator-indikator untuk mengukur Sarana Prasarana menurut Peraturan menteri dalam negeri No 7 Tahun 2006 adalah:

- 1) Kondisi Bangunan
- 2) Ketersediaan Sarana
- 3) Kondisi Sarana Prasarana
- 4) Penggunaan peralatan kerja

BAB V

KINERJA DAN KEPUASAN KERJA

A. Kinerja dan Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2017: 67)

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi

Dalam dunia usaha organisasi memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Berbicara tentang

kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu organisasi maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi kerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pimpinan birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

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

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

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

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

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

Berdasarkan hal-hal di atas maka ⁷kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Prawirosentono (2017 : 2) ⁶mengatakan bahwa *performace* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Wibowo (2016:3) ³⁸berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun

tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan SDM nya akan mempengaruhi sikap perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari definisi yang telah dikemukakan dapat dikatakan bahwa ³¹ kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja SDM. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. ³¹ Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja.

Menurut Afandi, (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Fahmi (2016: 2) mendefinisikan bahwa kinerja ¹⁸ adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategi planning*) suatu organisasi.

36

Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen organisasi dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris organisasi hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memenuhi berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi di organisasi tersebut.

2. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

7

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai seni atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

29

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

positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

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

23 Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi individu adalah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang. Arti penting kepuasan kerja bagi industri adalah penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Arti penting kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

7 Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. 18 Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi

kerjanya daripada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Berdasarkan uraian diatas ⁷ dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hamali (2016:206) bahwa faktor-faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja pegawai adalah :

1. Gaji/imbalan yang adil

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Uang memang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi setiap orang. Uang, di samping merupakan ⁷ simbol dari pencapaian keberhasilan dan pengakuan/penghargaan, juga mempunyai arti yang berbeda-beda bagi setiap orang, Uang mempunyai kegunaan sekunder. Jumlah gaji yang diperoleh dapat

secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan.

32
2. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Pegawai akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan dalam hal ini harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi rendahnya, mirip tegaknya posisi duduk. 32
Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi dalam kondisi ini akan memuaskan pegawai dalam bekerja.

23
3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

Hubungan kerja juga menjadi salah satu faktor penentuan kepuasan kerja pegawai. Hubungan kerja tersebut terdiri dari :

- a. Hubungan kerja dengan rekan kerja (jabatan setingkat)
- Hubungan yang terjadi antar pegawai adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pegawai timbul karena pegawai dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga pegawai dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi). Corak kepuasan kerja di sini bersifat 7
kepuasan kerja yang tidak disebabkan peningkatan dari motivasi kerja. Pegawai yang bekerja sebagai satu 7
tim dalam kelompok kerja akan timbul kepuasan kerjanya karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi

(kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, serta memiliki dampak pada motivasi kerjanya.

7 b. Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu pegawai untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi pegawai itu sendiri. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. **7** Tingkat kepuasan kerja yang terbesar dengan atasan adalah jika hubungan keduanya adalah positif.

32 c. Hubungan dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasi dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

5 Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai

kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja, Sutrisno (2017:80) yaitu :

1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan.

Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan merek. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agak keluar. Menurut Steers dan Rhodes, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau pegawai dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

B. Tujuan Kinerja

Keberhasilan organisasi pastinya tidak akan pernah bisa lepas dari sistem manajemen yang baik. manajemen itu sendiri merupakan sistem pengontrol yang akan mengarahkan kemana tujuan organisasi akan di bawa. Jika sistem manajemen organisasi adalah sistem yang baik, maka pastinya akan membawa keberhasilan untuk organisasi itu sendiri. Itulah sebabnya organisasi sangat membutuhkan pengembangan manajemen kinerja yang efektif untuk membantu mewujudkan visi dan misi.

Tujuan dari pengembangan manajemen karena yang efektif itu sendiri diharapkan akan mampu memperbaiki sistem manajemen yang kurang baik. Selain itu pengembangan manajemen ini juga bertujuan untuk

membantu memperbaiki kinerja pegawai yang mungkin kurang maksimal.

Tujuan kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi, tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2018:552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang
6. Untuk pembeda pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penegasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi organisasi, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara para pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017 : 129) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak hal-hal yang perlu diubah.

Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas mereka bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai.

C. Indikator Kinerja dan Kepuasan Kerja

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

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

5. Kemandirian

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

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

- a. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- d. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan kerja Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

D. Studi Penelitian Terkait Pengembangan SDM

Suatu organisasi yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan organisasi dapat dicapai atau tidak, sebagaimana yang terjadi pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1. Pengaruh motivasi terhadap Kepuasan kerja pegawai

Ansory, dkk (2018 : 261) mengatakan bahwa ¹³ motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti ¹⁶ bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta

diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maharjan (2012) dan Shah et al. (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. (Arda, 2017).

Penelitian Siti Fatimah (2017) menunjukkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka kepuasan pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai, maka kepuasan pegawai akan semakin menurun. Dengan ditetapkannya peraturan baik yang tertulis maupun tidak

tertulis, diharapkan agar para pegawai dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga kepuasan kerjanya pun meningkat

Penelitian menurut Sukirman (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai memiliki adanya hubungan yang positif. Karena kedisiplinan pegawai dapat tumbuh apabila memiliki rasa nyaman dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kondisi kerja yang tidak nyaman, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan dapat mengurangi kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja pegawai

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa: Sarana kerja kantor adalah suatu fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintah daerah dalam pencapaian sarana yang ditetapkan, antara lain: ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Nurinaya (2017) yang menyatakan bahwa sarana prasarana berfungsi untuk: mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu, meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa, hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin, lebih memudahkan dalam gerak para pengguna, ketetapan susunan stabilitas pekerjaan lebih terjamin, dan menimbulkan

rasa nyaman dan rasa puas bagi orang-orang yang berkepentingan dan menggunakannya.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2019 : 141) bahwasanya motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak sehingga mampu menciptakan seseorang untuk lebih bergairah (semangat) dalam bekerja, sehingga timbul rasa ingin bekerja sama, dan melakukan pekerjaan secara efektif dan terintegrasi demi pencapaian kepuasan kepuasan kerja. Atau dengan kata lain ²⁰ melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan peneliti sebelumnya yakni Rizal, ³⁹ et al., (2015) yang menemukan bahwa motivasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai; Prasetyo (2015) yang menemukan bahwa ²² motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau.

²⁴ 5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasibuan (2019:193) mengemukakan bahwa semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebelumnya telah diteliti oleh Annita Jannah, dkk (2014), dengan judul pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah

Kota Cimahi. Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.

6. Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Sarana dan prasarana penunjang kerja dapat diartikan sebagai alat bantu yang digunakan dalam bekerja baik bersifat fisik maupun non fisik di dalam satuan pekerjaan. Menurut Juliawan, (2015:5) Sarana prasarana merupakan suatu faktor potensial yang sangat penting dalam menentukan arah dan masa depan perkembangan suatu wilayah, karena pembangunan tidak akan sukses dan berjalannya baik tanpa dukungan prasarana yang memadai, prasarana merupakan fasilitas umum yang menjadi penunjang utama terselenggaranya suatu proses atau kegiatan yang pada akhirnya akan menentukan perkembangan.

³³ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwansyah Sesunan dan Abdul Basit (2013) menunjukkan bahwa secara umum sarana dan prasarana penunjang pekerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung dalam kategori baik, dalam kategori baik dan kinerja pegawai dalam kategori baik. Sarana dan prasarana penunjang kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena sarana dan prasarana merupakan faktor yang penting dalam menunjang pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

7. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

²¹ Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan Job Descriptive Index (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial) hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Luthans, 2012)

Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

8. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Secara umum motivasi diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Motivasi (*motivation*) sebagai

proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tersebut. Kebutuhan yang dimaksudkan adalah suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja.

9. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang

yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2017:86) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2018: 305). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi namun memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai, namun jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentunya juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang pegawai, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. Penelitian Filliantoni, dkk. (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

10. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai

Sarana dan prasarana kantor merupakan komponen penting dan utama dalam berjalannya suatu pekerjaan. Menurut Moenir (2012:192) pengertian sarana dan prasarana

merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh pegawai dengan cepat dan mudah tanpa adanya bantuan dari sarana prasarana yang memadai.

Oleh karena itu, adanya sarana prasarana tentu akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai, sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Bohari, dkk (2019) menyatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai, dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kepuasan kerja menurun dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Penelitian Putro (2013) hasil temuan bahwa ada hubungan positif antara kinerja dengan sarana dan prasarana melalui kepuasan kerja pegawai.

BAB VI

STUDI PENGEMBANGAN SDM

A. Gambaran Lokasi Studi

1. Sejarah Berdirinya **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 27 Tahun 2017 tentang pembentukan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bantaeng. **Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM** merupakan unsur pendukung tugas Bupati dalam pengelolaan manajemen kepegawaian daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. **Badan Kepegawaian Daerah** mempunyai tugas melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan teknis dalam pengelolaan manajemen kepegawaian daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng berkantor di jalan Andi Mannapiang Kabupaten Bantaeng, Nomor Telpon/Fax (0413) 22587, Kode Pos 92412, website : bkpsdm.bantaengkab.go.id, SMS Center BKPSDM Bantaeng : 0895 234 0 2221.

a) **Dasar Hukum pembentukan ⁴Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng;**

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
- 2) Peraturan daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 24 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng;
- 3) ⁸Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 27 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bantaeng;

Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja ⁴Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

2. ²⁴**Tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng**

a) **Tupoksi BKPSDM**

Berdasarkan Perda Kabupaten Bantaeng Nomor 27 Tahun 2007 pada pasal 11 menyatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis dalam pengelolaan manajemen kepegawaian daerah berdasarkan kewenangannya ⁸sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

b) Fungsi BKPSDM

Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 11, untuk penyelenggaraan tugas tersebut pada pasal 12 Peraturan Daerah Nomor 27 Tahun 2007, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi yaitu

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian;
- b. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian;
- c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian;
- d. Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- e. Adapun tugas pokok, fungsi rincian tugas pejabat struktural secara rinci dapat di lihat pada Peraturan Daerah Nomor 27 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bantaeng.

3. Struktur Organisasi BKPSDM

Berdasarkan Perbup Nomor 91 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:

1). Kepala Badan

Sekretariat, terdiri dari:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
2. Sub Bagian Keuangan; dan

3. Sub Bagian Program.

2) Bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, terdiri dari :

1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
2. Sub Bidang Data dan Informasi; dan
3. Sub Bidang Tata Naskah dan Fasilitasi Profesi ASN.

3) Bidang mutasi dan promosi, terdiri dari:

1. Sub Bidang Mutasi dan Pensiun;
2. Sub Bidang Kepangkatan; dan
3. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi.

4) Bidang pengembangan kompetensi aparatur, terdiri dari:

1. Sub Bidang Diklat Penjurangan dan Sertifikasi;
2. Sub Bidang Diklat Teknis dan Diklat fungsional;
3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi

5) Bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan, terdiri dari:

1. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara;
2. Sub Bidang Disiplin dan Pengendalian Aparatur Sipil Negara; dan
3. Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan.
4. Unit pelaksana teknis (UPT) badan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Bagian ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan selanjutnya diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 23 untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Deskripsi karakteristik responden adalah penyajian data responden penelitian yang diperlukan sebagai informasi dan sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi atas identitas profil dari responden yang diamati.

Untuk memudahkan dalam proses penelitian ini, maka adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 56 Orang pegawai, dengan perincian 27 orang PNS dan 29 orang Non PNS. Sedangkan penentuan sampel dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, sehingga jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 56 orang responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 56 eksamplar, dari 56 eksamplar kuesioner yang disebar, maka semuanya mengembalikan dan mengisi kuesioner dengan benar sehingga siap untuk diolah dan kemudian dianalisis.

Adapun identitas responden dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam beberapa pengidentifikasian yakni berdasarkan : umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan golongan. Untuk lebih jelasnya pengidentifikasian identitas responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Umur Responden

Umur responden menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden, sehingga dalam penelitian ini deskripsi responden menurut umur dapat diklasifikasikan atas 5 kelompok, hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1.
Deskripsi Responden Menurut Umur

No.	Uraian	Frekwensi Responden	
		Dalam Orang	%
1.	< 25 tahun	5	8,9
2.	26-35 tahun	15	26,8
3.	36-45 tahun	22	39,3
4.	46-55 tahun	10	17,9
5.	> 55 tahun	4	7,1
		56	100,0

9
Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa dari 56 responden yang diteliti, maka umur responden yang dibawah <25 tahun dengan jumlah responden 5 orang atau sebanyak (8,9%), umur responden 26-35 tahun atau sebanyak (26,8%) kemudian umur responden 36-45 tahun 22 orang atau sebanyak (39,3%), umur responden 46-55 10 orang atau sebanyak (17,9%), kemudian umur responden di atas > 55 tahun 4 orang atau sebanyak (7,1%), hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan adalah berumur produktif dengan kisaran umur antara 36-45 tahun.

43
b) Jenis kelamin Responden

Jenis kelamin dalam penelitian ini terdiri atas laki-laki dan perempuan, guna mengetahui proporsi laki-laki dan perempuan dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2.
Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Uraian	Frekwensi Responden	
		Dalam Orang	%
1.	Pria	31	55,4
2.	Wanita	25	44,6
		56	100,0

Sumber : Data Primer, 2021

10 Berdasarkan Tabel 4.2 yakni deskripsi responden menurut jenis kelamin, maka dari 56 orang responden yang dijadikan sampel, nampak bahwa 41 responden yang berjenis kelamin Pria sebanyak 31 orang atau sebesar (55,4%), kemudian responden yang berjenis kelamin wanita 31 orang atau sebesar (44,6%). 9 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai pria dengan jumlah responden 31 orang atau sebanyak 55,14%.

c) Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir adalah jenjang pendidikan yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini dengan latar belakang pendidikan yang dimulai dari SMA, D3, S1, dan S2. Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3.

Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Uraian	Frekwensi Responden	
		Dalam Orang	%
1.	SMA	5	8,9
2.	D3	11	19,6
3.	S1	35	62,5
4.	S2	5	8,9
		56	100,0

9 Sumber : Data Primer, 2021

Dari data tersebut di atas, terlihat bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yang berpendidikan SMA 5 orang atau sebanyak (8,9%), responden yang berpendidikan D3 11 orang atau sebanyak (19,6%), responden yang berpendidikan S1 35 orang atau sebanyak (62,5%) kemudian

yang berpendidikan S2 5 orang atau sebanyak (8,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan adalah lulusan sarjana (S1).

d) Masa Kerja Responden

Masa kerja berkaitan dengan lamanya pengabdian seorang responden pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, dimana karakteristik responden berdasarkan masa kerja, selengkapanya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4.

Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

No.	Uraian	Frekwensi Responden	
		Dalam Orang	%
1.	< 3 tahun	6	10,7
2.	4-5 tahun	13	23,2
3.	6-10 tahun	16	28,6
4.	> 10 tahun	21	37,5
		56	100,0

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa masa kerja responden < 3 tahun dengan jumlah responden sebanyak 6 orang atau (10,7%), diikuti oleh responden yang mempunyai masa kerja 4-5 tahun sebanyak 13 atau (23,2%) orang, kemudian masa kerja responden 6-10 tahun sebanyak 16 orang, atau (28,6%) kemudian masa kerja di atas dari 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 21 orang atau 37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan adalah sudah

berpengalaman karena memiliki masa kerja antara 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi masa kerja pegawai maka pengalaman yang dimiliki semakin tinggi pula.

e) Golongan Responden

Golongan responden adalah berkaitan dengan pangkat atau jabatan yang dimiliki oleh seorang pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, dimana dalam penelitian ini golongan pegawai diklasifikasikan ke dalam tiga bagian yakni : Golongan I, Golongan II dan Golongan III yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5.

Deskripsi Responden Menurut Golongan

No.	Uraian	Frekwensi Responden	
		Dalam Orang	%
1.	Golongan I	6	10,7
2.	Golongan II	13	23,2
3.	Golongan III	37	66,1
		56	100,0

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel deskripsi responden menurut golongan, maka untuk golongan I sebanyak 6 orang atau sebesar (10,7%), Golongan II sebanyak 13 orang atau sebesar (23,2%), Golongan III sebanyak 37 orang atau sebesar (66,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan adalah golongan III.

2. Analisis Indeks Jawaban Responden per Variabel

Analisis indeks jawaban per variabel ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Terutama mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Untuk mendapatkan jawaban atau persepsi terhadap masing-masing variabel yakni dengan cara menjumlahkan bobot skor yang dimulai dari tanggapan sangat tidak setuju = 1 sampai skor sangat setuju dengan bobot skor = 5, yang selanjutnya diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 23. Adapun kriteria penentuan panjang kelas interval yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- Skor antara 1 - 1,80 dikategorikan sangat rendah
- Skor antara 1,8 - 2,60 dikategorikan rendah
- Skor antara 2,60 - 3,40 dikategorikan sedang
- Skor antara 3,40 - 4,20 dikategorikan tinggi
- Skor antara 4,20 - 5 dikategorikan sangat tinggi

Adapun variabel-variabel yang diteliti tersebut terdiri dari : Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Sarana Prasarana (X3), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tanggapan responden maka dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019: 95) bahwa motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Adapun hasil tanggapan terhadap variabel motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.6.
Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja

Indikator	Skor Tanggapan Responden					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
Balas jasa yang saya terima dalam bentuk gaji dan tunjangan kinerja menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat lagi	-	1 (1,8)	14 (25,0)	35 (62,5)	6 (10,7)	3,82
Kondisi kerja saat ini, memberikan kenyamanan dan dapat mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari	-	-	8 (14,3)	24 (42,9)	24 (42,9)	4,29
Organisasi menyediakan fasilitas kerja, sehingga dapat menunjang kelancaran pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya	-	-	14 (25,0)	31 (55,4)	11 (19,6)	3,95
Pimpinan senantiasa menuntut, agar pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi	-	-	15 (26,8)	29 (51,8)	12 (21,4)	3,95
Saya merasa senang, bila pengabdian selama bekerja di organisasi ini mendapat pengakuan dari pimpinan	-	1 (1,8)	17 (30,4)	24 (42,9)	14 (25,0)	3,91
Rata-rata indeks per variabel Motivasi Kerja						3,98

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 yakni persepsi responden mengenai motivasi kerja maka diperoleh rata-rata indeks variabel motivasi kerja sebesar 3,98 dan berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini memberikan indikasi bahwa motivasi kerja yang diterima oleh pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, khususnya dilihat dari kondisi kerja saat ini, memberikan kenyamanan dan dapat mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari (4,29), kemudian organisasi menyediakan fasilitas kerja, sehingga dapat menunjang kelancaran pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, begitu pula bahwa Pimpinan senantiasa menuntut, agar pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dengan skor masing-masing 3,95. Namun yang masih perlu diperhatikan oleh BKPSDM adalah terkait dengan balas jasa yang diterima dalam bentuk gaji dan tunjangan kinerja menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat lagi yang dianggap masih perlu diperhatikan oleh BKPSDM.

b) Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan factor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Mangkuprawira (2014:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan

aturan-aturan organisasi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja organisasi. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7.
Persepsi Responden Mengenai Disiplin Kerja

Indikator	Skor Tanggapan Responden					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai	-	-	14 (25,0)	35 (62,5)	7 (12,5)	3,88
Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	-	-	9 (16,1)	21 (37,5)	26 (46,4)	4,30
Pimpinan selalu melakukan pengawasan melekat (waskat) kepada setiap pegawai sehingga berdampak pada kedisiplinan pegawai	-	4 (7,1)	7 (12,5)	33 (58,9)	12 (21,4)	3,95
Saya setuju bahwa dengan adanya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	-	1 (1,8)	13 (23,2)	25 (44,6)	17 (30,4)	4,05
Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	-	3 (5,4)	10 (17,9)	29 (51,8)	14 (25,0)	3,96
Rata-rata indeks per variabel Disiplin Kerja						4,03

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner, 2021

Dari data persepsi responden mengenai disiplin kerja maka diperoleh rata-rata indeks variabel disiplin kerja sebesar 4,03 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan memiliki disiplin kerja yang tinggi dilihat dari persepsi pegawai bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya (4,30), kemudian pegawai setuju bahwa dengan adanya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai (4,05), begitu pula bahwa setiap pegawai merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik (3,96), namun yang harus diperhatikan oleh BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan bahwa tujuan dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai seringkali tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai (3,88).

c) Persepsi Responden mengenai Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses yang dilakukan dalam pelayanan publik. Apabila sarana dan prasarana tidak terdapat dalam pelayanan publik tersebut, maka seluruh kegiatan yang dilakukan tidak akan bisa mencapai hasil yang telah diharapkan. Menurut Hamalik (2016: 126) sarana dan prasarana adalah semua bentuk perantara yang digunakan orang untuk menyebar ide, sehingga ide tersebut dapat sampai pada penerima. Jadi, pada dasarnya sarana sebagai hal yang dipakai secara langsung dan prasarana ini sebagai pendukung dalam suatu kegiatan tersebut. Variabel sarana

25 prasarana pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel sarana prasarana kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

tabel 4.8.

Persepsi Responden Mengenai Sarana dan Prasarana

Indikator	Skor Tanggapan Responden					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
Kondisi bangunan kantor kuat dengan dilengkapi ventilasi sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja	-	1 (1,8)	13 (23,2)	33 (58,9)	9 (16,1)	3,89
Sarana dan prasarana pendukung pekerjaan tersedia dan lengkap	-	-	10 (17,9)	29 (51,8)	17 (30,4)	4,13
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi peralatan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakannya.	-	1 (1,8)	13 (23,2)	25 (44,6)	17 (30,4)	4,04
Bagi saya, penggunaan barang-barang kantor atau peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kinerja pegawai	-	1 (1,8)	8 (14,3)	26 (46,4)	21 (37,5)	4,20
Rata-rata indeks per variabel Sarana Prasarana						4,07

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner, 2021

Berdasarkan table 4.8 yakni persepsi responden mengenai sarana prasarana kerja maka diperoleh rata-rata indeks variabel sarana prasarana sebesar 4,07 dan pegawai mempersepsikannya baik atau tinggi, khususnya dilihat dari penggunaan barang-barang kantor atau peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kinerja pegawai (4,20), kemudian sarana dan prasarana pendukung pekerjaan

tersedia dan lengkap (4,13). Ini berarti bahwa sarana dan prasarana yang disediakan oleh BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan sudah sesuai untuk mendukung aktivitas kerja pegawai sehari-sehari.

d) Persepsi Responden mengenai Kepuasan Kerja

³² Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaan-nya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Yusuf (2015:279) bahwa ²⁹ kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui ²⁵ 5 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Adapun hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9.
Persepsi Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Tanggapan Responden					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang ditangani selama ini karena sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	-	-	15 (26,8)	34 (60,7)	7 (12,5)	3,86
Saya puas dengan upah/gaji yang saya terima karena dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga	-	-	4 (7,1)	26 (46,4)	26 (46,4)	4,39
Setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi sehingga saya merasakan kepuasan dalam bekerja pada organisasi ini	-	-	12 (21,4)	31 (55,4)	13 (23,2)	4,02
Pengawasan yang dilaksanakan selama ini yaitu memonitoring aktivitas kerja pegawai memberikan kepuasan kerja bagi pegawai	-	-	12 (21,4)	22 (39,3)	22 (39,3)	4,18
Rekan kerja sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari di kantor	-	-	15 (26,8)	23 (41,1)	18 (32,1)	4,05
Rata-rata indeks per variabel Kepuasan Kerja						4,10

Hasil persepsi responden mengenai kepuasan kerja sebagaimana pada tabel 4.9, maka diperoleh total rata-rata variabel sebesar 4,10 dan berada dalam kategori baik atau tinggi. Ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan sudah tinggi atau merasa puas, dilihat dari upah/gaji yang diterima pegawai karena dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga (4,39), kemudian pengawasan yang dilaksanakan selama ini yaitu *memonitoring*

aktivitas kerja pegawai sudah memberikan kepuasan kerja bagi pegawai (4,18), begitu pula dengan rekan kerja sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari di kantor (4,05). Sedangkan yang masih perlu menjadi perhatian BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan terkait dengan pekerjaan yang ditangani selama ini karena dipersepsikan pegawai belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (3,85).

e) Persepsi Responden mengenai Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Menurut Wibowo (2016:3) bahwa ³¹ kinerja adalah implementasi dari rencana kinerja yang telah disusun dan dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan SDM nya akan mempengaruhi sikap perilakunya dalam menjalankan kinerja. Variabel kinerja pegawai ²⁵ pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Adapun hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10.
Persepsi Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Tanggapan Responden					Mean
	STS	TS	CS	S	SS	
Setiap pegawai dituntut untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja	-	-	13 (23,2)	30 (53,6)	13 (23,2)	4,00
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan oleh organisasi	-	2 (3,6)	2 (3,6)	25 (44,6)	27 (48,2)	4,38
Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	-	-	10 (17,9)	23 (41,1)	23 (41,1)	4,23
Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif, karena telah sesuai dengan skedul kerja yang ditetapkan sebelum bekerja	-	-	6 (10,7)	22 (39,3)	28 (50,0)	4,39
Setiap pegawai dituntut untuk memiliki sifat kemandirian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	-	-	7 (12,5)	16 (28,6)	33 (58,9)	4,46
Rata-rata indeks per variabel Kinerja Pegawai						4,29

Berdasarkan tabel 4.10 yakni persepsi responden mengenai kinerja pegawai, maka diperoleh total rata-rata variabel sebesar 4,29 dan dipersepsikan sangat ⁴ tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan sudah memiliki kinerja kerja yang tinggi, khususnya dilihat dalam hal bahwa setiap pegawai dituntut untuk memiliki sifat kemandirian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (4,46), kemudian setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif, karena telah sesuai dengan skedul kerja yang ditetapkan sebelum bekerja (4,39), begitu pula bahwa pegawai sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan oleh organisasi (4,38). Namun untuk pernyataan bahwa setiap pegawai dituntut untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja,

dianggap memberikan kontribusi terendah karena tidak selamanya pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan mampu menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan atas dua pengujian yakni uji reliabilitas dan uji validitas. Untuk selengkapnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dimana menurut Ghazali (2013:133) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah	<i>Cronbach's</i>	<i>Cronbach's</i>	Kesimpulan
	Item	<i>Alpha</i>	<i>Alpha Standar</i>	
Motivasi Kerja	5	0,854	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,878	0,60	Reliabel
Sarana Prasarana	4	0,824	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	5	0,904	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	5	0,860	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2021

Hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk masing-masing variabel laten yaitu : motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,60 (*composite reliability* > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh alat ukur adalah reliabel (alat ukur terpenuhi) dan dapat digunakan untuk melakukan analisis lebih lanjut.

b) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui item yang dapat digunakan sebagai indikator dari seluruh variabel laten. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total score. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* $\geq 0,30$.

Oleh karena itulah dalam pengujian validitas dari setiap variabel penelitian laten yakni : motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12.
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Laten	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	$r_{\text{statistic}}$	Kesimpulan ($r_{\text{korelasi}} > 0,30$)
Motivasi Kerja (X1)	X _{1,1}	0,662	0,30	Valid
	X _{1,2}	0,615	0,30	Valid
	X _{1,3}	0,772	0,30	Valid
	X _{1,4}	0,745	0,30	Valid
	X _{1,5}	0,567	0,30	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X _{2,1}	0,743	0,30	Valid
	X _{2,2}	0,685	0,30	Valid
	X _{2,3}	0,703	0,30	Valid
	X _{2,4}	0,687	0,30	Valid
	X _{2,5}	0,758	0,30	Valid
Sarana Prasarana (X3)	X _{3,1}	0,617	0,30	Valid
	X _{3,2}	0,609	0,30	Valid
	X _{3,3}	0,684	0,30	Valid
	X _{3,4}	0,690	0,30	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Z ₁	0,746	0,30	Valid
	Z ₂	0,634	0,30	Valid
	Z ₃	0,799	0,30	Valid
	Z ₄	0,791	0,30	Valid
	Z ₅	0,849	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	Y ₁	0,709	0,30	Valid
	Y ₂	0,429	0,30	Valid
	Y ₃	0,772	0,30	Valid
	Y ₄	0,752	0,30	Valid
	Y ₅	0,755	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan data pada tabel di atas, nampak bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel untuk motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana, kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah valid, alasannya karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar 0,30. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa semua item dalam instrumen penelitian sudah memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS), yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu, dimana uji asumsi klasik terdiri dari : uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastiitas, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$. Sedangkan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig. $< 0,05$. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov test* melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13.

Hasil Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorovsmirnov Test*

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.18255669	.12819677
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.113
	Positive	.114	.113
	Negative	-.077	-.074
Test Statistic		.114	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067^c	.073^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2021

Dari tabel uji normalitas dengan menggunakan *one sample kolmogorov-Smirnov test* di atas, maka dapat diketahui

bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) yang lebih dari 0,05 ($0,067 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Kemudian untuk model kedua dari uji normalitas maka diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) yang lebih dari 0,05 ($0,073 > 0,05$). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan hasil uji multikolinearitas melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14.
Hasil Uji Multikolineritas Model 1

Variabel	Colineritas Statistik		VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF	Standar	
Motivasi kerja	0,118	8,499	10	Tidak ada gejala multikolineritas
Disiplin kerja	0,159	6,286	10	Tidak ada gejala multikolineritas
Sarana dan Prasarana kerja	0,191	5,242	10	Tidak ada gejala multikolineritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 yakni hasil uji multikolineritas, maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas mendekati angka 1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, serta sarana dan prasarana kerja tidak terdapat multikolineritas.

Kemudian hasil uji multikolineritas model 2 maka dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.15.
Hasil Uji Multikolineritas Model 2

Variabel	Colineritas Statistik		VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF	Standar	
Motivasi kerja	0,103	9,745	10	Tidak ada gejala multikolineritas
Disiplin kerja	0,131	7,643	10	Tidak ada gejala multikolineritas
Sarana dan Prasarana kerja	0,165	6,069	10	Tidak ada gejala multikolineritas
Kepuasan kerja	0,096	8,431	10	Tidak ada gejala multikolineritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 yakni hasil uji multikolinieritas model 2, maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas mendekati angka 1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja serta kepuasan kerja tidak terdapat multikolinieritas dan model regresi layak untuk dipakai.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak-samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala hetero-kedastisitas. Uji heterokedastisitas antara motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja serta kepuasan kerja dalam penelitian ini dengan menggunakan metode glejser, yakni dengan cara membandingkan signifikan dari uji ini dengan nilai standar. Jika signifikan < 0,05 maka disimpulkan model regresi mengandung adanya heterokedastisitas, jika sebaliknya nilai signifikansi > 0,05 maka terjadi homokedastisitas. Adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16.
Hasil Uji Heterokedastisitas (Model 1)

No.	Variabel	Sign.	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,149	Tidak ada heterokedastisitas
2.	Disiplin Kerja	0,980	Tidak ada heterokedastisitas
3.	Sarana dan Prasarana Kerja	0,084	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber : Lampiran SPSS, 2021

Dari tabel hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja serta sarana dan prasarana kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak ada masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Kemudian hasil uji multikolinieritas untuk model 2 dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.17.
Hasil Uji Heterokedastisitas (Model 2)

No.	Variabel	Sign.	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,539	Tidak ada heterokedastisitas
2.	Disiplin Kerja	0,098	Tidak ada heterokedastisitas
3.	Sarana dan Prasarana Kerja	0,102	Tidak ada heterokedastisitas
4.	Kepuasan Kerja	0,116	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber : Lampiran SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser maka dapat diketahui bahwa keempat variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana serta kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak ada masalah heterokedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan

Analisis uji jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, dimana dalam pelaksanaan analisis uji jalur dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai dengan membagikan kuesioner kepada 56 orang pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil olahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS Versi 23, sebelum dilakukan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini maka akan disajikan hasil koefisien jalur dari setiap variabel dalam penelitian ini yakni pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja (model 1), yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.18.
Analisis Pengujian Regresi Model 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.119	.185		.643	.523
Motivasi Kerja	.365	.132	.346	2.761	.008
Disiplin Kerja	.343	.102	.361	3.351	.002
Sarana dan Prasarana Kerja	.282	.099	.281	2.863	.006
R	= 0,951		F _{hitung}	= 163,472	
Adjusted Rsquare	= 0,899		Sign	= 0,000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil olahan data yang sebagaimana telah disajikan melalui tabel 4.18 maka dapat disajikan persamaan regresi dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut

$$Y = 0,119 + 0,346X_1 + 0,361X_2 + 0,281X_3$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan atau dijelaskan dari persamaan regresi yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Nilai Constanta = 0,119, yang diartikan bahwa dengan adanya motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana, maka besarnya kepuasan kerja sebesar 0,119.
2. $\beta_1 X_1 = 0,346$, dimana dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 pont motivasi kerja maka dapat diikuti oleh adanya kepuasan kerja. Dimana dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. $\beta_2 X_2 = 0,361$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 point mengenai disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,361. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka dapat diikuti oleh adanya kepuasan kerja.
4. $B_3 X_3 = 0,281$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 point mengenai sarana dan prasarana kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,281. Semakin baik sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan tersedia pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, disiplin dan sarana prasarana kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.

Kemudian dilihat dari nilai $R = 0,951$ yang dapat diartikan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja, disiplin, sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dilihat dari $Adjusted R_{square} = 0,899$, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 89,90% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin serta sarana dan prasarana kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,1% ($1 - 0,899$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian secara simultan yang dilihat dari $F_{hitung} = 163,472$ dan dengan nilai $pvalue = 0,000$, dimana dengan nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, serta

sarana dan prasarana kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah dilakukan pengujian secara serempak (Uji F) maka akan dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maka diperoleh nilai $pvalue = 0,008 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng, yang dapat dikatakan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan diterima/terbukti.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai $pvalue = 0,002 < 0,05$, karena nilai $pvalue$ yang jauh dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, yang dapat diindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka secara bermakna dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

c. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial yaitu pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai $pvalue = 0,006 < 0,05$, karena nilai $pvalue$ yang jauh dari 0,05 maka

dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin lengkap dan tersedia sarana dan prasarana kerja maka secara bermakna dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kemudian akan disajikan analisis regresi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (model 2) pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat disajikan hasil pengujian regresi model 2 yang dapat dilihat melalui tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.19.

Analisis Pengujian Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.329	.132		2.502	.016
Motivasi Kerja	.211	.100	.207	2.100	.041
Disiplin Kerja	.166	.080	.182	2.080	.043
Sarana dan Prasarana Kerja	.294	.075	.305	3.917	.000
Kepuasan Kerja	.307	.098	.318	3.119	.003
R	= 0.974		Fhitung	= 237.726	
R Square	= 0.949		Sign.	= 0,000	
Adjusted R Square	= 0.945				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.19 yaitu hasil pengujian regresi model 2 mengenai analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (model 2) pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disajikan persamaan regresi untuk model 2 yaitu :

$$Z = 0,329 + 0,207X_1 + 0,182X_2 + 0,305X_3 + 0,318z$$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah disajikan di atas maka dapat disajikan interpretasi dari persamaan regresi dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 0,329, dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja, serta kepuasan kerja dianggap konstan maka besarnya kinerja pegawai sebesar 0,329.
2. $\beta_1 X_1 = 0,207$, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 pont motivasi kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,207. Semakin baik pemberian motivasi kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.
3. $\beta_2 X_2 = 0,182$, diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point disiplin kerja dapat diikuti oleh adanya kenaikan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.
4. $\beta_3 X_3 = 0,305$, yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point sarana dan prasarana kerja dapat diikuti oleh adanya kenaikan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.
5. $\beta_3 Z = 0,318$. menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 point kepuasan kerja, dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,318. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Berdasarkan interpretasi dari persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja serta kepuasan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan dalam tabel 4.17 maka besarnya nilai $R = 0,974$, hal ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan nilai $Adjusted R_{square} = 0,945$, yang artinya 94,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja serta kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 5,5% (100% - 94,50%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar dari model penelitian ini.

Kemudian pengujian F_{test} dalam uji anova didapat dari nilai $F_{hitung} = 237,726$ dan nilai $pvalue = 0,000$, karena dengan nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai. Atau dengan kata lain bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana kerja serta kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya akan disajikan uji parsial (Uji t), yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai $t_{hitung} = 2,100$ dan $pvalue = 0,041$, karena dengan nilai $pvalue = 0,041 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai, dimana motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai.

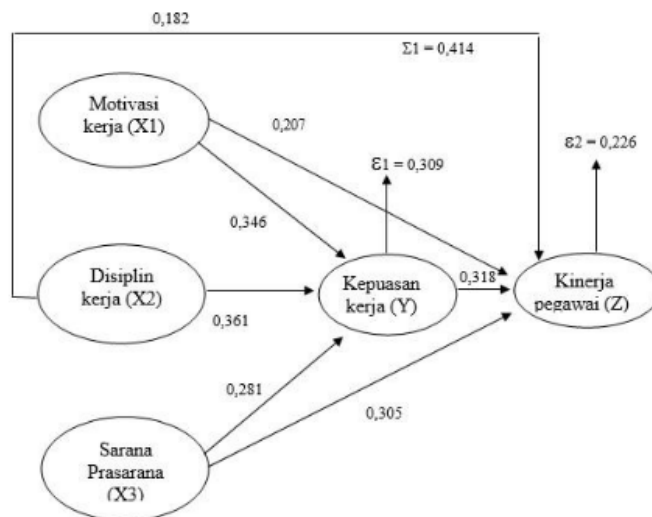
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai $t_{hitung} = 2,080$ dan $pvalue = 0,043$, dengan nilai $pvalue = 0,043$ yang lebih kecil dari $0,05$ maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang dapat diindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai $t_{hitung} = 3,917$ dan nilai $pvalue = 0,000$, dimana dengan nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 dan model 2, yang telah diuraikan maka dapat dilakukan analisis uji jalur untuk pengujian hipotesis penelitian, namun sebelumnya akan disajikan gambar uji jalur yang dapat dilihat melalui gambar 4.1



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

$$\Sigma_1 = \sqrt{1 - 0,904} = 0,309$$

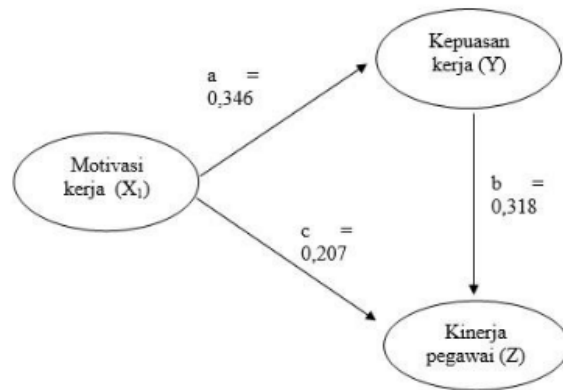
$$\Sigma_2 = \sqrt{1 - 0,949} = 0,226$$

Gambar 4.1
HASIL UJI JALUR PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
SARANA DAN PRASARANA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI

6 Berdasarkan gambar uji jalur maka dapat dilakukan hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sehingga dalam analisis data penelitian ini akan dilakukan hasil uji pengaruh tidak langsung dari setiap variabel dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Sebelum dilakukan uji jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, terlebih dahulu akan disajikan gambar uji jalur yang dapat disajikan melalui gambar 4.2 yaitu :



Gambar 4.2
ANALISIS UJI JALUR PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA

Berdasarkan gambar 4.2 yaitu uji jalur maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,207 atau 20,70%, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 11% atau $(0,346 \times 0,318 \times 100)$. Sehingga besarnya total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,317 atau 31,70% $(0,207 + 0,110 \times 100)$.

Untuk dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan maka digunakan uji *sobel test*. Dengan menggunakan kalkulator *sobel test* secara online yang dapat disajikan melalui tabel 4.20 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.20.

Hasil Uji Sobel Test Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Test Name	Test statistic	P value
Sobel Test	2.03905	0.04145
Aroian Test	1.98286	0.04738

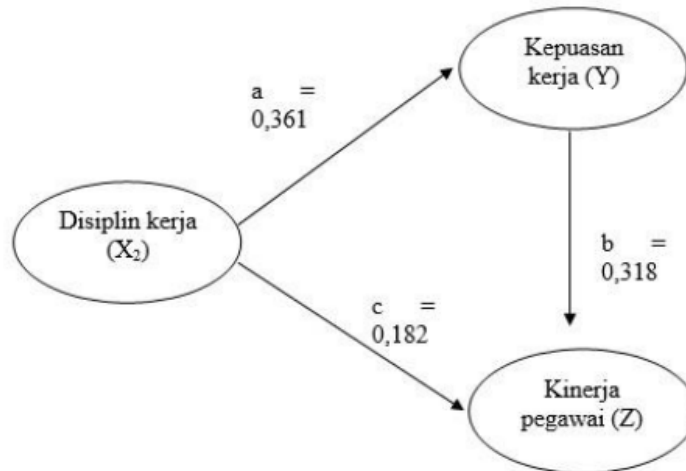
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.20 yakni hasil uji sobel test secara *online*, nampak bahwa nilai sobel test statistic sebesar 2,039 dan $pvalue = 0,041$, karena nilai *sobel test* statistik sebesar 2,039 > 1,96 dan $pvalue = 0,041 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat me mediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana dengan adanya motivasi kerja maka akan dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam memberikan kepuasan kerja sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Sebelum dilakukan perhitungan pengaruh tidak langsung dalam uji jalur, maka terlebih dahulu akan disajikan gambar uji jalur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai melalui kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan yaitu :



Gambar 4.3
ANALISIS UJI JALUR PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA

Gambar 4.3 yaitu uji jalur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan maka besarnya pengaruh langsungnya sebesar 0,182 atau 18,20%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,115 atau 12,50%, sehingga total pengaruhnya sebesar 29,70% (0,182 + 0,115 x 100).

Kemudian akan dilakukan pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menggunakan analisis sobel test secara online yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.21.

Hasil perhitungan sobel test secara online pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Calculate interactive Mediation Tests

Association between IV & mediator Coefficient (A)
0.361

Association between mediator & DV (B)
0.318

Standard error of A (S_a)
0.102

Standard error of B (S_b)
0.098

Calculate **Reset**

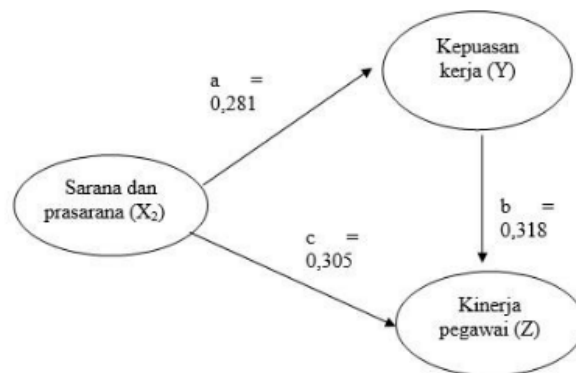
Test Name	Test statistic	P value
Sobel Test	2.39178	0.01677
Acem Test	2.34154	0.0192

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.21 yaitu hasil perhitungan sobel test pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,391 dan $pvalue = 0,016$, karena nilai *sobel test* statistik sebesar 2,391 > 1,96 dan $pvalue = 0,016 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Untuk memperoleh hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dalam uji jalur, maka terlebih dahulu akan disajikan gambar uji jalur pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:



Gambar 4.4
ANALISIS UJI JALUR PENGARUH SARANA DAN PRASARANA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA

Gambar 4.4 yaitu uji jalur pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan maka besarnya pengaruh langsungnya sebesar 0,305 atau 30,50%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,089 atau 8,90%, sehingga total pengaruhnya sebesar 39,40% ($0,305 + 0,089 \times 100$).

Kemudian akan dilakukan pengujian pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan

kerja dengan analisis sobel test secara online yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.22.

Hasil Perhitungan Sobel Test Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja

Calculate interactive Mediation Tests

Association between IV & mediator Coefficient (A)
0.281

Association between mediator & DV (B)
0.318

Standard error of A (S_a)
0.099

Standard error of B (S_b)
0.098

Calculate Reset

Test Name	Test statistic	P value
Sobel Test	2.1364	0.03265
Aroian Test	2.08114	0.03742

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.22 yaitu hasil perhitungan sobel test pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai sobel test statistic sebesar 2,136 dan $pvalue = 0,032$, karena nilai *sobel test* statistik sebesar $2,136 > 1,96$ dan $pvalue = 0,032 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan lengkap dan tersedianya sarana dan prasraana yang dimiliki oleh BKPSDM Kabupaten Bantaeng maka akan dapat

memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan hasil ringkasan hipotesis yang telah diuraikan yang dapat dilihat melalui tabel 4.21 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.23

Hasil Ringkasan Pengujian Hipotesis Penelitian

No.	Uji Jalur	Pengaruh	Pengaruh	Total	pvalue	Keputusan
		Langsung	Tidak	Pengaruh		
			Langsung			
H1	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	0,346	-	0,346	0,008	+/signifikan
H2	Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	0,361	-	0,361	0,002	+/signifikan
H3	Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja	0,281	-	0,281	0,006	+/signifikan
H4	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,318	-	0,318	0,003	+/signifikan
H5	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,207	0,110	0,317	0,041	+/signifikan
H6	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,182	0,115	0,297	0,017	+/memediasi secara parsial
H7	Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,305	0,089	0,394	0,032	+/memediasi secara parsial

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

C. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk menjelaskan hasil temuan yang diperoleh peneliti saat melakukan pengamatan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, dimana setelah dilakukan analisis data penelitian yang dilakukan maka akan disajikan pembahasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data dalam penelitian ini yakni pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dimana dalam penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ansory, dkk (2018:208) bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai maka dalam penelitian ini dilihat dari motivasi kerja

sudah dikategorikan baik, hal ini didasari dari persepsi pegawai yang memberikan kontribusi tertinggi mengenai kondisi kerja saat ini, memberikan kenyamanan dan dapat mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana BKPSDM Kabupaten Bantaeng selalu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja dengan memperhatikan kondisi kerja, kemudian Organisasi menyediakan fasilitas kerja, sehingga dapat menunjang kelancaran pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, fasilitas kerja yang disiapkan adalah komputer, printer dan wifi. Begitu pula bahwa pimpinan senantiasa menuntut agar pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, ini dapat dilihat bahwa BKPSDM Kabupaten Bantaeng selalu memberikan penghargaan bagi setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata. Kemudian pegawai merasa senang, bila pengabdian selama bekerja di organisasi ini mendapat pengakuan dari pimpinan, ini dapat dilihat bahwa pimpinan tidak segan-segan memberikan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi. Namun indikator yang memberikan kontribusi terendah mengenai balas jasa yang diterima dalam bentuk gaji dan tunjangan kinerja menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi, hal ini perlu diperhatikan oleh kepala BKPSDM agar perlu meninjau kembali gaji dan tunjangan kinerja bagi setiap pegawai, agar hal ini menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi.

Hasil kesimpulan yang diperoleh bahwa motivasi kerja secara keseluruhan sudah dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten

Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharjan (2012) dan Shah et al. (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:193) bahwa kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang men taati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh persepsi responden bahwa disiplin kerja sudah berada dalam kategori baik atau tinggi, hal ini dapat dilihat bahwa tujuan dan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, setiap pegawai merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, kemudian Pimpinan selalu melakukan pengawasan melekat (waskat) kepada setiap pegawai sehingga berdampak pada kedisiplinan pegawai. Begitu pula bahwa setiap pegawai setuju bahwa dengan adanya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi

baik/buruknya kedisiplinan pegawai, serta setiap pegawai merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, dan hal ini memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2011) bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai memiliki adanya hubungan yang positif. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka kepuasan pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai, maka kepuasan pegawai akan semakin menurun.

3. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil temuan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nurinaya (2017) bahwa sarana prasarana berfungsi untuk: mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu, meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa, hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin, lebih memudahkan dalam gerak para pengguna, ketetapan susunan stabilitas pekerjaan lebih terjamin, dan menimbulkan rasa nyaman dan rasa puas bagi orang-orang yang berkepentingan dan menggunakannya.

2 Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan bahwa sarana dan prasarana kerja yang ada pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng sudah dipersepsikan baik oleh pegawai, hal ini dapat dilihat bahwa kondisi bangunan kantor kuat dengan dilengkapi ventilasi sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja, Sarana dan prasarana pendukung pekerjaan tersedia dan lengkap sehingga memberikan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja. Kemudian setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi peralatan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan, serta bagi pegawai bahwa penggunaan barang-barang kantor atau peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang ada pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Penelitian Rustam (2012) hasil temuan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana sarana dan prasarana sangat memberi dampak yang besar terhadap keberhasilan guru dalam menyampaikan materi, selain keberhasilan dalam menyampaikan materi juga akan mengarah kepada kepuasan kerja.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2 Berdasarkan hasil olahan data persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM

Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan . Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2014) bahwa ⁴²kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai puas maka akan nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.

Dari persepsi pegawai maka diperoleh temuan-temuan bahwa kepuasan kerja sudah berada dalam kategori baik atau tinggi, ini berarti bahwa rata-rata ⁴pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan merasa puas dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Hasil temuan bahwa setiap pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang ditangani selama ini karena sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, kemudian pegawai merasa puas dengan upah/gaji yang diterima karena dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga, setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi sehingga pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja pada organisasi ini. Begitu pula bahwa pengawasan yang dilaksanakan selama ini yaitu *memonitoring* aktivitas kerja pegawai memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, serta Rekan kerja sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari di kantor. Sehingga dengan adanya perasaan puas pegawai dalam bekerja maka berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. ⁶ Hasil penelitian ini relevan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2011), yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji sobel test maka diperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019:95) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil skor jawaban responden saat dilakukan pengisian kuesioner oleh pegawai, dimana skor jawaban tertinggi adalah kondisi kerja saat ini, memberikan kenyamanan dan dapat mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, agar diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi kerja sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Sedangkan skor jawaban terendah adalah balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk gaji dan tunjangan kinerja menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh BKPSDM Kabupaten Bantaeng untuk lebih memperhatikan masalah pemberian tunjangan-tunjangan kinerja pegawai. Penelitian Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa

terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji sobel test maka diperoleh hasil analisis regresi bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan bahwa indikator yang memberikan kontribusi terendah terkait dengan disiplin kerja adalah tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, ini perlu menjadi perhatian BKPSDM Kabupaten Bantaeng agar tujuan dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai maka terlebih dahulu harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Kemudian indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah setiap pegawai merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, ini diharapkan dapat dipertahankan oleh pimpinan BKPSDM Kabupaten Bantaeng karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan adalah tergantung pada pimpinannya. Penelitian Filliantoni, dkk. (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel test maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai. Dimana temuan dalam penelitian bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah bagi pegawai, penggunaan barang-barang kantor atau peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kinerja pegawai, sehingga hal ini harus dipertahankan karena dengan adanya penggunaan barang-barang kantor atau peralatan kerja maka akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah kondisi bangunan kantor kuat dengan dilengkapi ventilasi sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja, diharapkan dapat ditingkatkan yakni dengan melakukan renovasi dan desain tata kantor dengan melengkapi ventilasi. Penelitian Putro (2013) hasil temuan bahwa ada hubungan positif antara kinerja dengan sarana dan prasarana melalui kepuasan kerja pegawai.

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja dan pengakuan dari atasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, pengawasan melekat (Waskat), sanksi dan hubungan kemanusiaan yang tergabung dalam variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa sarana dan prasarana dengan indikator : kondisi bangunan, ketersediaan sarana, kondisi sarana prasarana dan penggunaan peralatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik sarana dan prasarana kantor maka dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan, yang menemukan bahwa secara empiris kepuasan kerja pegawai dengan indikator : pekerjaan, upah, promosi jabatan, pengawas (*supervise*) dan rekan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dimana dari hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.

6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dimana dari hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dimana dari hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan.

28

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Diharapkan agar perlunya kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng untuk memperhatikan mengenai masalah motivasi kerja, dimana yang harus dipertahankan oleh BKPSDM Kabupaten Bantaeng adalah :
 - a. Dilihat Kondisi kerja dan fasilitas kerja, dimana kondisi kerja sudah baik karena terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan pimpinan dan pegawai dengan pegawai lainnya, fasilitas kerja yang ada di organisasi masih baru sehingga memudahkan dalam aktivitas kerja.

- b. Sedangkan disarankan agar BKPSDM Kabupaten Bantaeng untuk memperhatikan mengenai masalah balas jasa yakni dengan memberikan tunjangan penghasilan atau tunjangan kinerja bagi setiap pegawai, selain itu perlunya pegawai yang masa pengabdianya sudah lama agar diberikan pengakuan atau penghargaan bagi pihak pimpinan.
- 2) Dilihat dari kedisiplinan kerja pegawai, maka BKPSDM Kabupaten Bantaeng perlu mempertahankan mengenai masalah :
 - a. Keteladanan pimpinan serta adanya sanksi hukuman, agar tetap dipertahankan agar kedisiplinan pegawai dapat lebih ditingkatkan.
 - b. Namun yang perlu mendapatkan perhatian agar perlunya dilakukan pengawasan melekat serta tujuan dan pekerjaan, yakni disarankan agar pimpinan BKPSDM selalu melakukan pengawasan serta disarankan agar sebelum memberikan pekerjaan maka harus disesuaikan dulu dengan tujuan dan kemampuan pegawai.
- 3) Dilihat dari sarana dan prasarana yang ada pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng maka :
 - a. Disarankan agar perlunya diperhatikan mengenai masalah kondisi bangunan kantor agar dapat direnovasi serta dilengkapi ventilasi atau pencahayaan, selain itu disarankan agar kondisi peralatan kerja yang sudah rusak agar diganti dengan peralatan kerja yang baru.

- b. Sedangkan yang perlu dipertahankan oleh BKPSDM Kabupaten Bantaeng adalah terkait dengan penggunaan barang-barang atau peralatan kantor serta sarana dan prasarana pendukung pekerjaan yang tersedia dan sudah lengkap.
- 4) Untuk memberikan kepuasan kerja bagi pegawai maka disarankan agar BKPSDM Kabupaten Bantaeng untuk mengadakan pendidikan atau pelatihan agar setiap pegawai memiliki kompetensi, selain itu disarankan agar perlunya dilakukan promosi jabatan kepada setiap pegawai. Dan yang perlu dipertahankan oleh pegawai adalah pemberian gaji yang sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan adanya pengawasan dari pimpinan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.
- 5) Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai maka dituntut kualitas kerja yang optimal dalam bekerja, maka disarankan agar setiap pekerjaan harus mempunyai target kerja, serta ketepatan waktu kerja sehingga setiap pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang perlu dipertahankan oleh BKPSDM Kabupaten Bantaeng adalah agar setiap pegawai memiliki sifat mandiri dalam bekerja serta harus disesuaikan dengan skedul kerja yang ditetapkan sebelum bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan. Bandung: Rosdakarya
- Agung Setiawan (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor4 Juli 2013.
- Adinda Farhah (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 5 (1) (2020) : 1-7 ISSN-e 2502-275255
- Anna Rachmaniah Rambe (2016) Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen. Jurnal Program Pasca Sarjana UNiversitas Terbuka
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18, No. 1.
- Bohari, Ansar, Muh Tamrin, 2019. Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dianas Lingkungan

Hidup dan Kehutan Kabupaten Bulukumba, *Junal of Management Yume* Vol,2 No.2 (2019)

Bryan Filliantoni, dkk (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Edunomika* Vol. 03, No. 01 (Pebruari 2019)

Chusnah, Heni Purwanti (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. SG. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 2 No. 1–Desember 2019.

Darojat, Tubagus Achmad. 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung:PT. Refika Aditama

Dahlan, Hasim D, Hamdan: 2017 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol. 4, No. 2, Juli - Desember 2017, Hal 69-75.

Didi Hartono. (2014) Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal Kindai*. Volume 10 Nomor 2, (April –Juni, 2014)

Didi Hartono (2014) Pengaruh Sarana Prasaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Kindai*, vol. 1 nomor 2. April-Juni (2014)

Dirwansyah Sesunan, Abdul Basit (2013) .Pengaruh Sarana Prasarana Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai [Home](#) > [Vol 2, No 2 \(2013\)](#) > [Sesunan](#). *Jurnal*

Manajemen Visionits. Volume 2, Nomor 2–September 2013. ISSN 1411–4186.

Endang Hadiat, Bulan Tati Fitria, Annita Jannah (2014) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 99-110. ISSN2443-0633

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Fred Luthans, 2012, *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas, Yogyakarta. Andi

Frinoldy Nehemia Gustamayanto Lun (2016) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pemandu Wisata (guide) di Loh Liang dan Loh Buaya Kawasan Taman Nasional Komodo. Jakarta, Tesis Universitas Terbuka.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hadari Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Gadjah Mada

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

- Hamalik, Oemar. 2016. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Suka Buku
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta Erlangga.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Indra Iman dan Siswandi (2010), Aplikasi Manajemen Perusahaan, Edisi Kedua, Jakarta, Mitra Wicana Media
- James I Gibson, 2018, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta, Erlangga
- Jannah, Annita dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Maret 2014. ISSN 2443-0633
- Kadarisman, 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers
- Mardi Astutik (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528-4649 (Online) Journal Homepage: <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMPDOI> Link: <http://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098> Artikel DOI: 10.21070/jbmp.v2i2.1098

- Maharjan, Sarita. 2012. Association Between Work Motivation and Job Satisfaction of Collage Teachers. *Administrative and Management Review*. Vol. 24, No. 2. pp. 45-55.
- Maharjan. (2012). Assosiation between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review Vol. 24, No 2.
- Mangkuprawira. S Dan Aida V.Hubeis. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor, Ghalia Indonesia
- Moenir, H.A.S. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Volume 1. Nomor 1.
- Muhammad Arifki Zainaro (2017) Pengaruh Sarana Orasarana, Pendidikan dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tokrodipo Bandar Lampung. *Jurnal Kesehatan Holistik (The Journal of Holistic Healthcare)*, Volume 11, No.1, Januari 2017:1-4. ISSN : 2620-7478 (Online) ISSN : 1978-3337 (Print).
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Nawawi Hadari.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Fress

- Nurinaya, 2017 Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Economix* Volume 5 Nomor 2 Desember 2017
- Oktaviana. (2015). Hubungan Antara Konformitas Dengan Kecenderungan Perilaku Bullying. Surakarta: Fakultas Psikologi Surakarta Universitas Muhammadiyah.
- Parwanto dan Wahyuddin. 2011. Pengaruh FaktorFaktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka Di Surakarta. *Jurnal* .(Online) (diakses 7 Februari 2018).
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta : BPFE
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah
- Peddy HF Dasuki (2019) Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lotte Grosir Bandung. *Co Management* Vol. 1, No 3, Desember 2019
- Putro Bayu Argo (2013) Hubungan Antara Kinerja, Sarana Prasaran Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Blitar, *Jurnal Administrasi Pendidikan UM*.
- Rizal, Muhamad., M Syafiie Idrus., and Djumahir, Rahayu Mintarti. 2015. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studiesat Local Revenue Management in

- Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2):64-79.
- Rivai, Veithzaldan Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo..
- Rustam (2018) *Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAN 1 Majene*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Perilaku Organisasi*. edisi keenambelas, Jakarta: PT Index
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu, Penerbit : Bandung Refika Aditama.
- Subekhi. Akhmad, Jauhar Mohammad. 2013. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prestasi Pustaka.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni. 2017. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabeta
- Siti Fatimah, (2017) *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)* Semarang Jurnal Universitas Negeri.

- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Shah, et.al. (2012), "Factors Affecting Pakistan's University Students' purchase intention towards foreign apparel brands", Journal of Management vol 17, 2012,1 pp.1-14
- Siti Fatimah, Aminuddin Irfani. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cihanjuang Inti Teknik. Prodi Manajemen, fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.Vol 4. No. 1
- Sondang P, Siagian. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukirman. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. BINTRATEX Semarang, ISSN : 1979 – 6889
- Sutrisno. Edy 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Syafaruddin (2013) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai BAPPDA Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Home > Vol.2 No.1 (2013) Competitiveness. Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar. P-ISSN : 1978-3035.
- Torang, Syamsir. (2016). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung : Alfabeta
- Tito Irwanto (2018) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi bengkulu. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta PT.Rajagrafindo Persada

Wiji Lestari (2018)) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebume.

Wirawan.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi

ORIGINALITY REPORT

38%

SIMILARITY INDEX

38%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

24%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

es.scribd.com

Internet Source

3%

2

123dok.com

Internet Source

3%

3

[Submitted to Universitas Ibn Khaldun](#)

Student Paper

2%

4

garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

2%

5

digilib.unhas.ac.id

Internet Source

2%

6

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

2%

7

eprints.ubhara.ac.id

Internet Source

2%

8

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

2%

9

core.ac.uk

Internet Source

1%

10	pt.scribd.com Internet Source	1 %
11	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Muslim Indonesia Student Paper	1 %
14	docplayer.info Internet Source	1 %
15	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa Student Paper	1 %
17	Submitted to Kyungpook National University Student Paper	1 %
18	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1 %
19	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang Student Paper	1 %
20	Submitted to UM Surabaya Student Paper	1 %
21	repository.widyamataram.ac.id	

Internet Source

1 %

22

repository.ub.ac.id

Internet Source

1 %

23

Submitted to Universitas Papua

Student Paper

1 %

24

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1 %

25

Novi Susanti, Mardiana. "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK SAMARINDA", Research Journal of Accounting and Business Management, 2018

Publication

1 %

26

arpusda.semarangkota.go.id

Internet Source

1 %

27

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

28

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

29

A. Saldy Arnansyah Harsan, Mansyur Ramly, Mukhlis Sufri. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero)

<1 %

Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020

Publication

30

Muhlis Dachlan, Syahnur Said, Muchtar Lamo. "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemeriksa BPJS ketenagakerjaan wilayah Indonesia", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020

Publication

<1 %

31

Submitted to Universitas Wiraraja

Student Paper

<1 %

32

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

33

jurnal.umj.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

35

Dewi Rachmawati, Veronika Trimardhani. "Motivasi Generasi Milenial dalam Beradaptasi dengan Budaya Kerja di PT. X", LUGAS Jurnal Komunikasi, 2021

Publication

<1 %

36

etd.iain-padangsidempuan.ac.id

Internet Source

<1 %

37

lib.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

38

Submitted to Houston Community College

Student Paper

<1 %

39

publishing-widyagama.ac.id

Internet Source

<1 %

40

repository.uma.ac.id

Internet Source

<1 %

41

repository.uir.ac.id

Internet Source

<1 %

42

dspace.uir.ac.id

Internet Source

<1 %

43

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

44

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 50 words

Exclude bibliography On