

ANALISA PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Arifin Zaini *)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja, penelitian ini adalah populasi 50 orang, penulis mengambil yang paling jumlah populasi 50 orang dengan rincian 20 orang sebagai sampel uji dan sampel 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Stratified Random Sampling (SRS) adalah random sampling dilakukan dengan pertimbangan bahwa anggota populasi adalah homogen dari hasil ini Motivasi signifikan perbedaan, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kinerja Universitas Tridinanti Palembang dengan model regresi $Y = 28,249 + 0,021 + 0,010 + 0,114 + e$. Korelasi Bersamaan Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Universitas Tridinanti di 0,134 sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) dari 0,095 atau 9,5%, tiga variabel independen yang berjalan seiring dengan variabel dependen berarti Motivasi tinggi, Kemampuan kerja, dan Kepuasan Kerja tinggi Kinerja karyawan Universitas Tridinanti. Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan sebagian Kinerja Universitas Tridinanti. Variabel korelasi motivasi 0,021, 0,062 Kemampuan untuk bekerja dan Kepuasan Kerja dari 0,131. Koefisien determinasi R variabel motivasi Square of 0,011 atau 1,1%, Kerja Kemampuan 0,004 atau 0,4% dan Kepuasan Kerja dari 0,017 atau 1,7%. Implementasi adalah motivasi, kepuasan kerja dan kemampuan bekerja sama memiliki positif dan dampak yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja positif mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja

Abstract: This study aim to determine the effect of Motivation, Ability Work and Job Satisfaction, this study is a population of 50 people, the author take the most amount of a population of 50 people with the details 20 people as a test smple and a sample of 30 people. Sampling in this study using techniques Stratified Random Sampling (SRS) is a random sampling done by the consideration that the members of a population is homogeneous from this result a significant difference Motivation, Work Ability and Job Satisfaction on Employees Performance of Universitas Tridinanti Palembang with the regression model $Y = 28.249 + 0.021 + 0.010 + 0.114 + e$. Correlation Simultaneously Motivation, Work Ability and Job Satisfaction Employees on Performance Universitas Tridinanti at 0.134 while the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.095 or 9,5 %, three independent variable that go hand in hand with the dependent variable means higher Motivation, Work Ability, and Job Satisfaction higher the employee Performance Universitas Tridinanti. There is a significant effect of Motivation, Work Ability and Job Satisfaction partially on Employees Performance Universitas Tridinanti. Motivation variabel correlation of 0.021, 0.062 Capability for work and Job Satisfaction of 0.131. The coefficient of determination R Square motivation variable of 0.011 or 1,1 %, Work Ability of 0.004 or 0,4 % and the Job Satisfaction of 0.017 or 1,7 %. Implementation are motivation, job satisfiacion and work ability together have a positif and significant impact on employee performance and motivation has a significant positif effect on employee performance, work ability positively influences employee performance and job satisfaction positively influences employee performance.

Keywords: Influence Motivation, Ability Work and Job Satisfaction

*) Dosen Program Studi D3 Teknik Mekanik, Fakultas Teknik, Universitas Tridinanti Palembang

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Universitas Tridinanti Palembang adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi

yang sudah dikenal oleh masyarakat Sumatera Selatan, terdiri dari 4 fakultas dan 15 program studi dan mempunyai mahasiswa hampir 5.000 orang, yang diasuh

oleh dosen sebanyak hampir 200 orang, dan tenaga pendukung pegawai administrasi dan non administrasi sebanyak 50 orang.

Pelaksana administrasi di perguruan tinggi menjadi suatu unsur yang harus diperhatikan keberadaannya guna mendukung dan memperlancar unsur-unsur lain yang ada di perguruan tinggi, seperti dewan penyantun, pimpinan tenaga pengajar, senat, pelaksana tri dharma perguruan tinggi, dan unsur penunjang, seperti perpustakaan, laboratorium, bengkel, kebun percobaan dan pusat komputer. Setiap unsur pelaksana administratif perguruan tinggi harus melaksanakan fungsinya dengan berkualitas baik, agar unsur-unsur perguruan tinggi tersebut, juga mahasiswa dan masyarakat yang membutuhkan pelayannya merasa puas, karena fungsi, tugas, dan kebutuhannya sungguh dapat dipenuhi dan lancar.

Menurut Leonard Berry, A. Parasuraman, dan Valerie Zeithmal (McLeod, 1996 : 101), kualitas pelayanan pelaksana administratif perguruan tinggi dapat dilihat dari beberapa segi: wujud, keandalan, daya tanggap, kepastian, dan tingkat empati.

Dengan demikian unsur pendukung, yaitu pegawai administrasi dan juga pegawai non administrasi sangatlah berperan penting dalam pelaksanaan operasional perguruan tinggi yang dalam hal ini adalah Universitas Tridinanti Palembang.

Kinerja merupakan interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan harus mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan ini akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang, sebab kinerja yang mempengaruhinya salah satunya adalah kemampuan. Semakin baik atau semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja, maka hasil kerja juga akan baik. Selain hal tersebut, pegawai juga dituntut memiliki moralitas yang tinggi dengan

menerapkan kode etik yang menjadi salah satu ciri lembaga pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, penerapan kode etik tersebut belum berjalan secara efektif, karena masih banyak pegawai yang beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan belum sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan.

Selain sumberdaya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian, karena faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan lembaganya, sehingga lembaga harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh lembaga diantaranya adalah dengan memotivasi pegawai melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta komitmen terhadap lembaganya tinggi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu dalam melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan yang sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Menurut Robbins (2002), motivasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kemampuan disini merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Gibson, 2002), yaitu kemampuan adalah sifat yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Kemampuan terdiri atas dua unsur pokok, yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, yaitu kegiatan-kegiatan yang rumit dan memerlukan pemikiran. Sedangkan kemampuan fisik mengarah pada kemampuan yang diperlukan untuk

melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa atau sebaliknya.

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan yang lainnya tidak sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya (Davis, 2002)

Beberapa alasan yang menurut Robbins (2002), manajer harus peduli dengan kepuasan kerja karyawan, karena :

1. Karyawan yang tidak puas lebih sering meninggalkan kerja dan besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan terbawa pada kehidupan di luar pekerjaan
4. Bagi manajemen, karyawan yang puas akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi karena gangguan (distorsi) yang lebih sedikit.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan lebih dalam mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga permasalahan yang dihadapi oleh Universitas Tridinanti Palembang dapat terpecahkan, untuk diambil tindakan evaluasi yang akan mengarahkan lembaga untuk mencapai tujuannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja pegawai masih kurang memuaskan lembaga
2. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja karena pengaruh kurangnya kompensasi
4. Program pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia tidak dilaksanakan dalam kebutuhan

seimbang antara pemenuhan tujuan lembaga dan pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan penulis dalam hal waktu, biaya dan tenaga, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu upaya untuk mengetahui secara tersirat yang dicari jawabannya. Hal ini penting karena menjadi penentu bagi langkah selanjutnya, disamping itu untuk mencapai tujuan penelitian. Sesuai dengan pembatasan permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang

4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang.

b. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Universitas Tridinanti di dalam mengelola manajemen sumber daya manusia melalui kinerja pegawai
2. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 9) adalah perbandingan yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi

Robbin dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses

yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan, dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Mangkunegara (2005 : 61) menyatakan : “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan kerja ini mengandung berbagai unsur seperti kemampuan kerja manual dan intelektual, bahkan sampai pada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan kemampuan kerja yang dituntut sesuai dengan rincian kerja (Zainun, 1994). Kemampuan kerja disini merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Gibson et al. 2002), yaitu : kemampuan kerja merupakan sifat yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Tidak berbeda dari pengertian di atas, kepuasan kerja menurut Kreiter & Kinicki (2005) adalah respon emosional terhadap pekerjaan seseorang.

Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2005), mengemukakan bahwa “ *Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” .

Sedangkan Wexley & Yuki dalam (Mangkunegara, 2005), mendefinisikan kepuasan kerja “*the way an employee feels about his or her job*”.

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Universitas Tridinanti Palembang. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan antara bulan Juni sampai dengan September 2014.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (1999 : 57) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini adalah seluruh pegawai yang ada di Universitas Tridinanti Palembang yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari himpunan unit observasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, karena digunakan sensus. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Data primer diperoleh dari para responden, yaitu pegawai Universitas Tridinanti
- Data sekunder bersumber dari literatur-literatur, laporan-laporan, buku-buku, serta dokumen - dokumen yang mendukung penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Tridinanti Palembang sebanyak 50 orang pegawai.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2004 : 61) adalah sebagian atau

wakil populasi. Selanjutnya Sugiyono juga berpendapat bahwa apabila populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika subjek/populasinya lebih besar (lebih dari 100), maka dapat diambil antara 10 % hingga 15 % atau 20 % hingga 25 %.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka semua karyawan dijadikan sampel. Sebanyak 20 karyawan untuk sampel uji coba dan 30 karyawan untuk sampel penelitian.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Maksud dan tujuan metode ini adalah mengevaluasi, memberikan gambaran dan menerangkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

D. Variabel, Definisi Konseptual dan Operasional

1. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan uraian-uraian, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan tiga dimensi, yaitu “Prestasi, kerjasama, tanggung jawab.

2. Variabel Motivasi (X1)

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan, yang diukur berdasarkan indikator

- Faktor Intrinsik, yaitu seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena ingin memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, diantaranya adalah ingin dihargai, diakui, dipuji, dan berprestasi.
- Faktor Ekstrinsik, yaitu seseorang termotivasi karena ingin memenuhi kebutuhan yang lebih rendah atau pokok,

diantaranya adalah makanan, biologis, rasa aman, bersosialisasi dengan sesama.

3. Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yaitu kemampuan kerja merupakan sifat yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik yang diukur berdasarkan indikator :

- a. Kemampuan kerja pengetahuan, mencakup pengetahuan, pengertian, ketelitiannya mengenai asas-asas, teknik-teknik, kebijakan prosedur dan perkembangan terakhir berkaitan dengan fungsi-fungsinya dan bidang-bidang yang ada.
- b. Kemampuan kerja keterampilan, berhubungan dengan tugas, seperti kemampuan kerja mengoperasikan komputer atau keterampilan komunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.
- c. Pendidikan dan Pelatihan, berhubungan dengan pendidikan dan usaha untuk memperbaiki performance karyawan pada suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.
- d. Pengalaman Kerja, berhubungan dengan masa kerja dan jenis pekerjaan.

4. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya (Davis, 2002). Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Smith, Kendall, dan Hulin (1969) yang dikutip oleh Luthans (2002), yaitu :

- a. Sistem penggajian (pay) yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak
- b. Kesempatan untuk dipromosikan (promotion opportunities) yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
- c. Pengawasan (supervise), pengawas yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan,

pengawas seringkali dianggap sebagai tauladan

- d. Rekan kerja (co-workers), merupakan yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan atasannya ataupun karyawan satu dengan karyawan lainnya.

E. Instrumen Penelitian

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu :

- a. Menyusun indikator variabel penelitian
- b. Menyusun kisi-kisi instrumen
- c. Melakukan uji coba instrumen dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam proses pengumpulan data, terlebih dahulu kuesioner yang akan dipakai harus diuji terlebih dahulu validitasnya, yaitu untuk mengetahui keabsahan dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan alat uji korelasi Product Moment (r hitung), antara skor butir dan skor total menggunakan (r tabel) dengan tingkat $\alpha = 0,05$. Pengujian signifikansi terhadap kriteria SPSS versi 17.0 dengan kriteria hasil : koefisien validitas dianggap signifikan jika harga r hitung $>$ r tabel atau sig (0,05).

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji realibilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama melalui metode Alpha Conbach Standard yang membandingkan r hitung harus lebih besar dari 0,6. Dengan diperolehnya nilai r hitung akan menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua instrumen atau lebih. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 17,0.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan tipe analisis yang meliputi pengumpulan data, penyajian data, dan peringkasan data. Tipe analisis ini hanya sebatas mengolah data dan

menyajikannya saja, sehingga tidak dapat digunakan untuk mengambil suatu kesimpulan dari apa yang telah diteliti. Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi), distribusi dan representasi bergambar (grafik).

2. Analisis Butir Instrumen

Analisis butir instrumen diperlukan untuk mengumpulkan data sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan untuk melihat dimensi-dimensi dan indikator tiap variabel yang masih lemah atau dibawah nilai rata-rata.

3. Analisis Statistik Inferensial

A. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis statistik, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dimana uji ini digunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terhadap 50 orang responden pegawai Universitas Tridinanti terdistribusi secara normal atau tidak. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Alat bantu analisis ini digunakan pengujian statistic non parametric, yaitu uji one sample kolmogorov Sminov Z positif. Dalam penelitian ini menetapkan signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$). Interpretasi normalitas data dihitung berdasarkan nilai asymtotic yang diperoleh, jika $asym.sig > 0,05$ maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk memastikan apakah data tersebut berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Chi-Square dengan menetapkan signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Interpretasi homogenitas data dihitung berdasarkan nilai Asymtotic Significance yang diperoleh jika $asym.sig > 0,05$ maka data dinyatakan homogen.

3) Uji Linearitas Data

Uji homogenitas dipergunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh berarti apabila dipergunakan untuk membuat kesimpulan antar variabel yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan One Way Anova program SPSS. Pengujian linearitas menggunakan taraf signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$).

Interpretasi data dilakukan dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai pengaruh yang linear.

Statistik inferensial sering disebut juga statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Jika statistik jenis ini memberlakukan populasi berdasarkan data sampel tersebut sebenarnya bersifat peluang.

b. Regresi Linier Berganda

Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, persamaan regresinya adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana :

Y = variabel kinerja

a = konstanta

X_1 = variabel motivasi

X_2 = variabel kemampuan kerja

X_3 = variabel kepuasan kerja

$b_{1,2,3}$ = koefisien regresi variabel motivasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja

e = residual

c. Koefisien Korelasi

Pada kasus di atas, untuk mengetahui keeratan hubungan antara Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r).

Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan

linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah dan sebaliknya. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, penulis memberikan kriteria sebagai berikut :

0	= tidak ada korelasi antara dua variabel
>0 - 0,25	= korelasi sangat lemah
>0,25 - 0,5	= korelasi cukup
>0,5 - 0,75	= korelasi kuat
>0,75 - 0,99	= korelasi sangat kuat
1	= korelasi sempurna

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R square ini digunakan untuk mengetahui sejauhmana kedua variabel (X_1) dan (X_2) dapat menerangkan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R square sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas, dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R square.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik, yaitu asumsi tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila hasil pengujian menunjukkan ketiga asumsi tersebut di atas terpenuhi semua, maka model persamaan regresi berganda merupakan blue model artinya model dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) tanpa ada bias .

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sumodiningrat, 2001 : 271).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan variance inflation faktor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Santoso, 2002 : 206).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W).

C. Uji Hipotesis Statistik

Hipotesis yang akan diuji secara statistik dalam penelitian ini adalah :

- a. Hipotesis Pertama :
- $H_0 : b_1 : b_2 : b_3 = 0$ tidak ada pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang.
- $H_0 : b_1 : b_2 : b_3 > 0$ ada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
- Kriteria pengujian :
- H_0 diterima, jika sig. $t \geq 0,05$
- H_0 ditolak, jika sig. $t < 0,05$
- b. Hipotesis Kedua :
- $H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
- $H_0 : b_1 > 0$ ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
- Kriteria pengujian :
- H_0 diterima, jika sig. $t \geq 0,05$
- H_0 ditolak, jika sig. $t < 0,05$
- c. Hipotesis Ketiga :
- $H_0 : b_2 = 0$ tidak ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
- $H_0 : b_2 > 0$ ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
- Kriteria pengujian :
- H_0 diterima, jika sig. $t \geq 0,05$
- H_0 ditolak, jika sig. $t < 0,05$
- d. Hipotesis Keempat :
- $H_0 : b_3 = 0$ tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
- $H_0 : b_1 > 0$ ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang
- Kriteria pengujian :
- H_0 diterima, jika sig. $t \geq 0,05$
- H_0 ditolak, jika sig. $t < 0,05$

HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI

A. Uji Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, dilakukan uji coba instrumen dengan sampel sebanyak 20 orang pegawai sebagai responden.

Menurut Haryono (2007 : 22) instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (validity) dan keterandalan (reliability). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrumen tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur. Prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (bias) oleh waktu dan tempat.

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas instrumen kerja pegawai, motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja dilakukan uji coba instrumen dengan menggunakan 20 orang pegawai sebagai responden uji coba. Validitas keempat variabel dicari dengan cara menghitung data dengan rumus Pearson Product Moment dalam Program SPSS. Butir instrumen dinyatakan valid jika r Pearson Product $> r$ tabel Angka kritis korelasi tabel (r tabel) adalah 0,444. Angka ini diperoleh dari tabel r product moment pada taraf signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$) dan $n = 20$ (sesuai jumlah responden). Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir instrumen berada di bawah 0,444, maka dinyatakan tidak valid. Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap instrumen variabel dependen (kinerja pegawai) dan variabel independen (motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja) dengan bantuan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari uji coba instrumen yang dilakukan untuk variabel kinerja pegawai (Y) dari 14 butir pertanyaan ternyata semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan. Hasil uji validitas instrumen kinerja pegawai dengan menggunakan Program SPSS. Hasil selengkapnya uji

validitas instrumen variabel kinerja pegawai ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel . Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r tabel	Pearson Correlation (r hitung)	Variabel Kinerja (Y)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,444	.699	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 2	0,444	.874	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 3	0,444	.757	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 4	0,444	.463	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 5	0,444	.834	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 6	0,444	.639	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 7	0,444	.861	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 8	0,444	.461	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 9	0,444	.822	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 10	0,444	.522	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 11	0,444	.714	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 12	0,444	.712	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 13	0,444	.539	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 14	0,444	.711	r hitung > r tabel	valid

2. Instrumen Variabel Motivasi (X₁)

Dari uji coba instrumen yang dilakukan untuk variabel motivasi (X₁) dari

14 butir pertanyaan ternyata semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₁)

Pertanyaan	r table	Pearson Correlation (r hitung)	Variabel Kinerja (Y)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,444	.617	r hitung > r table	Valid
Pertanyaan 2	0,444	.586	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 3	0,444	.833	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 4	0,444	.786	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 5	0,444	.757	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 6	0,444	.782	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 7	0,444	.786	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 8	0,444	.859	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 9	0,444	.734	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 10	0,444	.854	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 11	0,444	.817	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 12	0,444	.793	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 13	0,444	.852	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 14	0,444	.769	r hitung > r tabel	valid

3. Instrumen Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Dari uji coba instrumen yang dilakukan untuk variabel Kemampuan Kerja (X₂) dari 14 butir pertanyaan ternyata semua

butir-butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan. Hasil Uji validitas instrumen Kemampuan Kerja dengan menggunakan

Program SPSS. Hasil selengkapnya uji validitas instrumen variabel Kemampuan Kerja ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X₂)

Pertanyaan	r tabel	Pearson Correlation (r hitung)	Variabel Kinerja (Y)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,444	.554	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,444	.803	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,444	.837	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,444	.809	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,444	.766	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,444	.730	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,444	.825	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,444	.784	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,444	.895	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,444	.594	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 11	0,444	.790	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 12	0,444	.632	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 13	0,444	.738	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 14	0,444	.947	r hitung > r tabel	valid

4. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Dari uji coba instrumen yang dilakukan untuk variabel Kepuasan Kerja (X₃) dari 14 butir pertanyaan ternyata semua butir-butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan tidak ada butir

pertanyaan yang dikeluarkan. Hasil uji validitas instrumen variabel Kepuasan Kerja dengan menggunakan Program SPSS. Hasil selengkapnya uji validitas instrumen variabel Kepuasan Kerja ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X₃)

Pertanyaan	r tabel	Pearson Correlation (r hitung)	Variabel Kinerja (Y)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,444	.669	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,444	.789	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,444	.664	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 4	0,444	.865	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 5	0,444	.540	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 6	0,444	.741	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 7	0,444	.672	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 8	0,444	.563	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 9	0,444	.685	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 10	0,444	.783	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 11	0,444	.600	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 12	0,444	.568	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 13	0,444	.596	r hitung > r tabel	valid
Pertanyaan 14	0,444	.731	r hitung > r tabel	valid

b. Uji Reliabilitas

Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan tingkat reliabilitas selalu alat ukur, diantaranya : Cronbach Alpha, Split Half.

Dalam penelitian ini dipakai metode Cronbach Alpha, yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diwakili oleh nilai Cronbach Alpha. Dalam Program SPSS, apabila nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen variabel dependen (kinerja pegawai) dan variabel independen (Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja), dengan bantuan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja Pegawai

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) dari 14 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas di dapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,764 nilai alpha ini sangat tinggi mendekati 1, maka ini menunjukkan sangat reliabel dan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) lolos uji reliabilitas karena nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil selengkapnya uji instrumen Kinerja Pegawai dengan Program SPSS ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja (Y)

Cronbach Alpha	N of Items
.764	14

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Motivasi (X_1) dari 14 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,947 nilai alpha ini sangat tinggi

mendekati 1, maka ini menunjukkan sangat reliabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) lolos uji reliabilitas karena nilai Cronbach alpha $> 0,6$. Hasil selengkapnya uji reliabilitas instrumen Motivasi dengan Program SPSS ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi (X_1)

Cronbach Alpha	N of Items
.947	14

3. Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Kemampuan Kerja (X_2) dari 14 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,947 nilai alpha ini sangat tinggi mendekati 1, maka ini menunjukkan sangat reliabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_2) lolos uji reliabilitas karena nilai Cronbach alpha $> 0,6$. Hasil selengkapnya uji reliabilitas instrumen Kemampuan Kerja dengan Program SPSS ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kemampuan Kerja (X_2)

Cronbach Alpha	N of Items
0,947	14

4. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Kepuasan Kerja (X_3) dari 14 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,906, nilai alpha ini sangat tinggi mendekati 1, maka ini menunjukkan sangat reliabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) lolos uji reliabilitas karena nilai Cronbach alpha $> 0,6$. Hasil

selengkapnya uji reliabilitas instrumen Kepuasan Kerja dengan Program SPSS ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Kepuasan Kerja (X₃)

1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)
a. Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil analisis jawaban yang diberikan oleh 30 responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data deskripsi mengenai Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 9 Data Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Kinerja
N	Valid	30
	Missing	0
		31.7667
Mean		.72188
Std. Error of Mean		31.5000
Median		31.00
Mode		3.95390
Std. Deviation		15.633
Variance		-.130
Skewness		427
Std. Error of Skewness		001
Kurtosis		833
Std. Error of Kurtosis		17.00
Range		23.00
Minimum		40.00
Maximum		953.00
Sum		

Deskripsi Variabel Motivasi (X₁)

a. Analisis Deskriptif

Dari hasil perhitungan jawaban yang diberikan oleh 30 orang responden yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data deskripsi Motivasi sebagai berikut :

Tabel 10 Data Deskriptif Variabel Motivasi (X₁)

		Motivasi
N	Valid	30
	Missing	0
		32.1333
Mean		78012
Std. Error of Mean		32.00
Median		32.00
Mode		4.27288
Std. Deviation		964.00
Variance		-.204

Cronbach Alpha	N of Items
906	14

Sum	427
Std. Error of Skewness	706
Kurtosis	833
Std. Error of Kurtosis	19.00
Range	22.00
Minimum	41.00
Maximum	18.257
Skewness	

Tabel 11 Data Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

		Kemampuan Kerja
N	Valid	30
	Missing	0
		28.0333
Mean		85566
Std. Error of Mean		841.00
Sum		28.00 ^a
Mode		4.68662
Std. Deviation		21.964
Variance		-.787
Skewness		427
Std. Error of Skewness		128
Kurtosis		833
Std. Error of Kurtosis		17.00
Range		18.00
Minimum		35.00
Maximum		28.5000
Median		

Tabel 12 Data Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

		Kerja Kepuasan
N	Valid	30
	Missing	0
		34.5000

Mean	80765
Std. Error of Mean	34.0000
Median	33.00
Mode	4.42368
Sum	19.569
Variance	1035.00
Skewness	427
Std. Error of Skewness	1.133
Kurtosis	833
Std. Error of Kurtosis	22.00
Range	23.00
Minimum	45.00
Maximum	-.149
Std. Deviation	

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan data masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah data populasi tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Kolmogorov Smimov* dari Program SPSS. Normalitas distribusi data dapat dihitung berdasarkan nilai *Asymtotic Significance*.

Kriteria pengujian adalah : H_0 diterima jika *Asymtotic Significance* yang diperoleh lebih besar dari α dan H_0 ditolak jika *Asymtotic Significance* lebih kecil dari pada H_0 menyatakan data berdistribusi normal, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan normal atau tidaknya distribusi data adalah dengan taraf $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji didapatkan nilai *Asymtotic Significance* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y sebesar 0,969, untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,473, variabel Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 0,396, sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X_3) didapatkan nilai sebesar 0,766. Nilai *Asymp. Sig* keempat variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Pegawai, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja berdistribusi normal, dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

Hasil uji Normalitas keempat variabel dengan menggunakan Program SPSS disajikan pada tabel 28 berikut ini.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas yang dimaksud adalah untuk menguji homogenitas varians antara kelompok data Y yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai X. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan Chi-Square Test dari Program SPSS.

Kriteria pengujian adalah menerima H_0 apabila tingkat signifikan lebih besar dari pada α dan tolak H_0 jika *Asymp. Sig* lebih kecil dari pada α . H_0 menyatakan sebaran data homogen, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan homogen atau tidaknya sebaran data adalah dengan taraf $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji homogenitas didapatkan nilai *ASYMP. Sig* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,758, untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,051, variabel Kemampuan Kerja (X_2) didapatkan nilai sebesar 0,527, sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X_3) didapatkan nilai sebesar 0,383. Nilai *Asymp. Sig* keempat variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Pegawai, Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja adalah homogen. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

c. Uji Linearitas

Penggunaan teknik statistik analisis regresi untuk menguji pengaruh antar variabel harus memenuhi persyaratan antara lain bahwa variabel-variabel tersebut harus bersifat linear. Jika sifat ini tidak terpenuhi, maka teknik analisis regresi dan pengaruh tidak dapat dilakukan. Uji linearitas variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan one-way anova dengan taraf signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi yang telah dilakukan

sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti, dimana variabel Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 9,5 %
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti, dimana variabel Motivasi mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai secara signifikan sebesar 1,1 %
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti, dimana variabel Kemampuan Kerja mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan 4 %.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti, dimana variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 17 %.
5. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien regresi yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti dibandingkan dengan variabel Motivasi dan Kemampuan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, Motivasi dan Kepribadian, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1993
- As'ad, M., Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty, 2003.
- Blanchard, K. & Hersey, P, Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta : Erlangga, 1992.
- French, Wendell, L., Human Resources Management, Third Edition, Boston, 1994.
- Gibson, J.L, Ivan Cevich and Donelly, Organization, Jakarta : Binapura Aksara, 1997.
- Gomes, F. Cardoso, Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta : Andi Offset, 2000.
- Handoko, T. Hani, Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Edisi 2 Yogyakarta : BPFU UGM, 2001.
- Haryono, Siswoyo, Metodologi Penelitian Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang, 2004.
- Kendal, L.M. and Hulin, C.L., The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1969.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Anggelo, Prilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat, 2005.
- Lawler, E. Edward, Compensation and Benefits Management, Pay and be a Change Agent, 2000.
- Lawler, E. Edward, Pay and Organizational Development, Addison Wesley, Massachusetts : Publishing Company, Inc, 1981.
- Madjir, Sulbahri, dkk, Pengolahan Data dengan Program SPSS, Palembang : Unsri, 2011.
- Madjir, Sulbahri, dkk, Pedoman Penulisan Tesis, Palembang : Unsri Press, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja, Bandung : Refika Aditama, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan-Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 2008.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung : Refika Aditama, 2005.
- Mobley, W.H., Asas-asas Prilaku Organisasi, Cetakan kedua, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 2001.
- Nimran, Umar, Prilaku Organisasi, Jakarta : Erlangga, 2004.
- Robbins and Judge, Prilaku Organisasi, Buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat, 2007.
- Ruky, Ahmad, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2002.

- Sadili, Samsuddin, Manajemen Sumber daya Manusia, Bandung : Pustaka Setia, 2005.
- Siagian, Sondang, Manajemen SDM, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Steers, R.M. and Porter, L.W., Motivational and Work Behavior, Edisi kedua, 1979.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta, 2003.
- Zainun, Manajemen dan Motivasi, Jakarta : Balai Aksara, 2000.