

Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur

Andi Mursalim

Jurusan Manajemen (SDM)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta
Email: adzin.faiz@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, baik secara simultan dan parsial serta yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak dari disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Metode/Desain: Adapun ditentukan sebagai variabel independen adalah disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 61 pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan status pegawai tetap yang telah memiliki masa kerja satu tahun ke atas. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah dirancang khusus didukung pula dengan wawancara dan dokumentasi yang relevan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang diselesaikan melalui software SPSS.

Temuan: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan kepuasan kerja adalah yang dominan berpengaruh.

Jenis Penelitian: Studi Empiris

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar prestasi kerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian prestasi kerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Untuk manajemen sumber daya manusia, proses penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan adanya kebutuhan akan adanya pengembangan tambahan sebagai suatu alat untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya hasil penilaian prestasi kerja yang mengindikasikan bahwa seorang pegawai mempunyai potensi untuk bekerja dengan baik di suatu posisi yang dipromosikan, maka pegawai tersebut mempunyai kesempatan untuk menduduki suatu posisi yang lebih tinggi.

Penilaian prestasi kerja yang bertujuan pengembangan juga mencakup pemberian pedoman prestasi kerja pegawai di kemudian hari. Umpan balik akan menyadarkan pegawai tentang kelemahan dan kekuatan prestasi kerja masa lalu dan menentukan arah yang harus dipilih pegawai untuk memperbaikinya. Pegawai ingin mengetahui secara khusus, bagaimana mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka di masa

mendatang. Karena penilaian kinerja dirancang untuk menanggulangi masalah-masalah prestasi kerja yang buruk, penilaian harus dirancang untuk mengembangkan pegawai dengan lebih baik.

Menurut pengamatan awal yang dilakukan di lapangan, bahwa faktor disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Timur.

II. KAJIAN TEORI

A. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2001:94) "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu." Menurut Sutrisno (2011:151) "prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas ". Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil atau capaian mengenai kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketepatan waktu terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakannya. Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerja.

Menurut Hasibuan (2001:93) dasar penilaian sebagai ukuran untuk penilaian prestasi kerja karyawan yaitu :

1. *Tangible standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi atas :
 - a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas : standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.
 - b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.
2. *Intangible standard* adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

1. Disiplin

Menurut (Malayu, 2005), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut (Susanty & Baskoro, 2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan dikenakan hukuman. (Simamora, 2001) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi dan menghukum karyawan atau bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur kerja.

B. Motivasi

Ada dua bentuk motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah sifat pekerjaan tersebut membuat seseorang termotivasi, dan orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut, sedangkan yang dimaksud motivasi ekstrinsik pabila elemen- elemen diluar pekerjaan yang menjadi satu di dalam pekerjaan tersebut dan menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi semisal kompensasi atau status (Siagian, 2016), menurut (Susanty & Baskoro, 2013) motivasi memperlakukan bagaimana mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan ditentukan. tujuan yang

C. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok,

perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2).

Sedangkan menurut pendapat Handoko (2003:294) di mana kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

D. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000:193) "kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya".

Sedangkan Hasibuan (2001:202) mendefinisikan "kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:117) "kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Wexley dan Yulk dalam Anwar mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*" maksudnya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan".

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan data-data yang diperoleh berdasarkan analisis yang dilakukan yang didukung oleh data-data yang diperoleh dari hasil jawaban atas persepsi dari seluruh responden pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur, di mana penelitian ini dilakukan, sehingga dapat memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya (Arikunto dalam Kaunang, 2013).

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur yang berstatus karyawan tetap dan telah memiliki masa kerja minimal dalam 1 tahun terakhir yang seluruhnya berjumlah sebanyak 61 orang karyawan. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* atau teknik pengambilan sampel secara sengaja. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang karyawan atau terdiri dari seluruh jumlah populasi, karena jumlah populasi berada di bawah 100.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode studi lapangan ini yaitu dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan langsung dengan obyek dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur dan dalam hubungannya dengan persepsi atas variabel disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Adapun hasil jawaban seluruh responden tersebut dilakukan rekapitulasi dan kemudian divalidasi dan reliabili serta selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda ke dalam sarana program SPSS.

D. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka digunakan model regresi linear berganda dan juga dilakukan pula pengujian terhadap asumsi klasik. Adapun persamaan linear regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X₁ = Disiplin
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Kepemimpinan
- X₄ = Kepuasan Kerja
- e = Error

Penelitian ini juga melalui pengujian asumsi klasik yang terdiri dari pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi berganda dan kemudian pengujian terhadap hipotesis yaitu pengujian simultan (uji F) dan pengujian secara parsial (uji t).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, penelitian ini melalui pengujian validitas dan reliabilitas data. Dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan validitas dan reliabilitas, sehingga butir-butir pertanyaan telah layak seluruhnya untuk dianalisis lebih lanjut ke dalam model analisis regresi linear berganda.

B. Pengujian Terhadap Asumsi Klasik

1. Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 (Prayitno, 2011:288).

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai VIF diperoleh nilai variabel disiplin = 1,319; motivasi = 2,084; kepemimpinan = 2,202; dan kepuasan kerja = 2,223, di mana seluruhnya adalah < 10. Selanjutnya nilai Tolerance pada variabel kedisiplinan = 0,758; motivasi = 0,480; kepemimpinan = 0,454 dan variabel motivasi = 0,450 atau seluruhnya > 0,1 sehingga menunjukkan bahwa pada model regresi bebas dari multikolinearitas.

2. Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode pengujian yang umum digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) (Prayitno, 2011:292).

Berdasarkan dari table DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 61 serta k = 4 (variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,4499 dan nilai dU sebesar 1,7281. Dengan ini maka didapat 4-dU = 2,2719 dan 4-dL = 2,5501, karena DW (2,059) berada pada daerah antara dU dan 4-dU atau 1,7281 < 1,741 < 2,2719 sehingga menunjukkan model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

3. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan Scatter Plot, di mana hasil titik-titik harus tersebar di sekitar garis diagonal (Priyatno, 2011:303).

Pada hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual jumlah titik-titik tersebar secara acak di antara garis diagonal, baik menyebar ke atas dan ke bawah dari titik 0 serta ke samping dan hal ini adalah menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian terhadap koefisien determinasi (R²) dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.911 ^a	.830	.817	.19571	.830	68.157	4	56	.000	1.741

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian pada Tabel 1. tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,911 atau 11,10 persen atau tergolong ke dalam kategori yang sangat kuat. Sedangkan tingkat pengaruh antara disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,830 atau 83 persen atau di mana terdapat sebesar 17 persen dipengaruhi juga oleh faktor yang lainnya di luar dari variabel penelitian ini termasuk juga *error* yang mempengaruhi *price to book value*.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen sesuai dengan hipotesis pertama yang telah dikemukakan dalam penelitian ini. Hasil uji F atau ANOVA dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,442	4	2.611	68.157	.000 ^b
	Residual	2.145	56	.038		
	Total	12.587	60			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Berdasarkan hasil uji F atau ANOVA di dalam Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah > F tabel atau 68,157 > 2,54 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji F ini juga menjelaskan bahwa ke dua variabel bebas tersebut mampu menjadi sebagai prediktor terhadap prestasi kerja karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur.

2. Uji T

Uji t ini adalah bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual yaitu kepemimpinan dan motivasi secara parsial dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja. Uji t berada pada tingkat signifikansi 0,05, di mana jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hasil pengujian nilai t hitung ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.412	.285		-1.446	.154
	Disiplin	.127	.055	.146	2.306	.025
	Motivasi	.143	.069	.164	2.061	.044
	Kepemimpinan	.211	.083	.208	2.538	.014
	Kepuasan Kerja	.623	.085	.606	7.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Adapun hasil persamaan yang dapat dibentuk berdasarkan dari tabel 2. tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.412 + 0.127X_1 + 0.143X_2 + 0.211X_3 + 0.623X_4 + e$$

Pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar -0.412 menginterpretasikan bahwa jika variabel disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja bernilai tetap atau nol, maka prestasi kerja adalah bernilai sebesar 0.412 satuan.

Besarnya koefisien β_1 adalah 0,127 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara disiplin dengan prestasi kerja, di mana jika variabel disiplin naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,127 dengan asumsi variabel lainnya adalah bersifat konstan.

Besarnya koefisien β_2 adalah 0,143 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara motivasi dengan prestasi kerja, di mana jika variabel motivasi naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,143 dengan asumsi variabel lainnya adalah bersifat konstan.

Besarnya koefisien β_3 adalah 0,211 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara kepemimpinan dengan prestasi kerja, di mana jika variabel kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,211 dengan asumsi variabel lainnya adalah bersifat konstan.

Besarnya koefisien β_4 adalah 0,623 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja, di mana jika variabel kepuasan kerja naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,623 dengan asumsi variabel lainnya adalah bersifat konstan.

Berdasarkan dari data pada Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung disiplin adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $2,306 > 2,001$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada $0,025$ atau $0,025 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Pada nilai t hitung motivasi adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $2,061 > 2,001$ atau dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pada nilai t hitung kepemimpinan adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $2,538 > 2,001$ atau dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pada nilai t hitung kepuasan kerja adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $7,367 > 2,001$ atau dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini menunjukkan pula bahwa variable kepuasan kerja adalah yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai standardized variabel ini adalah yang terbesar dari yang lainnya atau sebesar 0,606 atau mendapai 60,60 persen pengaruhnya dari seluruh variabel independen yang lainnya.

Pengaruh disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja atau dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan mampu memprediksi prestasi kerja pegawai. Hasil ini didukung oleh perolehan nilai F hitung adalah sebesar $68,157 > 2,54$ dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan pengaruhnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami dan Heru Susilo (2013) dan Deni Widyo Prasetyo (2016), di mana disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil temuan ini mampu menunjukkan bahwa melalui disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja yang baik akan mampu menciptakan prestasi kerja pegawai yang lebih baik. Disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang mampu melebur menjadi satu ke dalam suatu persepsi pegawai akan mampu berkolaborasi membentuk suatu semangat kerja yang tinggi dalam menghasilkan suatu kinerja yang tinggi pula. Dalam hal ini jika disiplin mampu berjalan baik tentunya akan semakin membuat motivasi kerja juga akan semakin tinggi, selanjutnya dengan motivasi kerja yang tinggi akan mampu membuat kepemimpinan yang dijalankan dari atas ke bawah juga menjadi lebih baik serta kondisi ini akan semakin juga membuat kepuasan kerja semakin meningkat. Peningkatan inilah yang membuat pegawai memiliki suatu persepsi yang baik akan tujuannya di dalam bekerja adalah untuk mensukseskan visi dan misi organisasi melalui tupoksi yang telah dibentuk.

Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin memiliki nilai t hitung adalah lebih besar dari pada t tabel atau $2,306 > 2,001$ atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada $0,025$ atau $0,025 < 0,05$ maka tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni Widyo Prasetyo (2016), di mana faktor disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini juga memiliki kecenderungan yang sama dengan organisasi dalam suatu perusahaan di Indonesia.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa melalui disiplin yang berjalan di dalam Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan lagi, di

mana disiplin yang baik adalah mutlak untuk dilakukan dalam periode ke depan. Disiplin yang baik itu secara ringkas menggambarkan ketaatan dan kepatuhan pegawai yang ditunjang oleh kesadaran diri, kemauan, kesungguhan dan jiwa integritas yang tinggi. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas dan hasil penelitian maka dapat dijelaskan bahwa disiplin yang dilakukan oleh pegawai akan mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian faktor disiplin ini harus lebih ditingkatkan lagi agar mampu mencapai kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung motivasi adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $2,061 > 2,001$ atau dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini juga mampu mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami dan Heru Susilo (2013) dan Deni Widy Prasetyo (2016), di mana motivasi mampu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pada hasil ini juga menunjukkan bahwa nilai motivasi adalah bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja atau menunjukkan kondisi yang proporsional, di mana semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja. Kondisi ini menggambarkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur mampu menciptakan suatu dorongan dan semangat kerja bagi pegawai. Pegawai merasa pemenuhan kebutuhan hidupnya mampu ditopang dengan baik, keamanan akan situasi pekerjaan yang terjamin, adanya hubungan sosial yang berjalan dengan baik dan kekeluargaan, adanya penghargaan yang diterima atas prestasi kerja yang dicapai dan selain itu adanya kenyamanan kerja dan bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pegawai. Hal-hal inilah yang membuat pegawai merasa sebagai bagian yang penting di dalam mensukseskan visi, misi dan tujuan organisasi melalui pekerjaan yang dilakukannya.

Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung kepemimpinan adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $2,538 > 2,001$ atau dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan..

Hasil penelitian ini juga mampu mengkonfirmasi pendapat yang dikemukakan oleh (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2), di mana kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan yang berjalan selama ini di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur cukup mampu berjalan dengan baik dan pencapaian prestasi kerja pegawai yang mampu tercapai dengan baik. Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur saat ini masih dalam proses berjalan dengan lebih mengarah kepada pembangunan infrastruktur dan sumber daya manusia. Banyak kegiatan pembangunan sarana jalan dan bangunan yang dalam proses pengerjaan dan banyak juga dilaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara dan masyarakat yang memadai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Hal inilah yang membuat kepemimpinan yang ada mampu berkontribusi dengan kebutuhan yang sebenarnya diperlukan dalam pembangunan Kabupaten Kutai Timur.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung motivasi adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau $7,367 > 2,001$ atau dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini juga mampu mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami dan Heru Susilo (2013) di mana kepuasan kerja mampu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur mampu dirasakan dengan baik dan secara umum adalah sesuai dengan harapan pegawai. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi salah satu bagian di dalam hidupnya dalam tujuannya menyumbangkan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai sasaran organisasi, dalam kaitannya dengan sejumlah kontribusi yang ditawarkan kepadanya. Kepuasan kerja ini menyangkut perasaan senang

dan puas atas apa yang ada dan dijalankan sebagai pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan. Tingginya pencapaian kepuasan kerja ini mampu secara langsung dan tidak langsung membuat pencapaian prestasi kerja pegawai juga mampu terealisasi dengan baik.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur dan kepuasan kerja adalah yang dominan berpengaruh.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan tersebut maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur tetap mampu menjaga keseimbangan antara disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja melalui menerapkan peraturan, aktualisasi diri pegawai dan kepemimpinan yang mampu merangkul seluruh unsur pegawai dan didukung penuh oleh bentuk perhatian dan jaminan yang dapat diberikan kepada pegawai.
2. Agar kepuasan kerja pegawai mampu ditingkatkan lebih tinggi dari pada variabel lainnya. Adapun peningkatan kepuasan kerja pegawai yang dapat dilakukan melalui penciptaan sikap dan perasaan senang atau setidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Ariani Darmastuti, Utami Haidah Nayati, dan Susilo Heru. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT Inti Luhur Abadi (ILUFA), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.1, No.1. Hal 123-131.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, Vol VII, No 2.
- Malayu, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Prasetyo, Deni Widyo. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di UD Kraya Jati Peterongan Jombang". *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, vol.6, No.2, Hal 1-8.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. MediaKom, Yogyakarta.
- P. siagian Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ke-I, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisnoo, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana: Jakarta.