

PENGARUH MOTIVASI, UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CATATAN SIPIL MANADO

Oleh :

Merrel C. Lomban¹

Silvy Mandey²

Mac Donald Walangitan³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

email : ¹merrellomban@yahoo.co.id

²silvyamandey@rockedmail.com

³macdonald_feb@yahoo.co.id

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi, upah, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor catatan sipil di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor catatan sipil Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 43 responden. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif untuk menguji keterhubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, upah, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi, upah, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pihak pimpinan di kantor catatan sipil, dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi dapat tercapai.

Kata kunci: *motivasi, upah, dan disiplin kerja, kinerja pegawai*

ABSTRACT

Human resource management is a way how to set up the relationship and the role of the resources owned by individuals in an efficient and effective and can be used optimally in order to achieve common goals in an organization. The purpose of this study was to determine whether the motivation, wages, and working discipline significantly affect employee performance registry office in Manado. The population in this study was a registry office employee Manado. The sampling technique in this research is the saturation sampling, which took the entire sample of 43 respondents. The research method using associative method (relationship). The results showed that motivation, wages, and working discipline simultaneously significantly influence employee performance. Motivation, wages, and working discipline partially significant effect on employee performance. Should the leadership in the civil registry office, be able to maintain and even improve the performance of the employees so that the main goal of the organization can be achieved.

Keywords: *motivation, wages, and work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Perusahaan dalam menjalankan fungsinya juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting oleh sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Peningkatan semangat kerja, disiplin dan motivasi gaji para karyawan perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan upah atau kompensasi. upah merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas basil yang telah diberikan. Upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi, upah, dan disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Catatan Sipil Manado.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Catatan Sipil Manado.
3. Upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Catatan Sipil Manado.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Catatan Sipil Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:45) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat diartikan secara makro dimana semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja).

Teori Kinerja

Hasibuan (2012:39) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sedarmayanti 2009:88)

Motivasi Kerja

Torang (2013:57) Motivasi Kerja juga merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:76).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013:41). Disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Holil & Sriyanto, 2006:12).

Upah

Upah atau kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan (Handoko, 2001:119). Hasibuan (2004:10) menyatakan bahwa upah atau kompensasi atau imbalan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menyatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:94). Bernardin dan Russel (1995) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

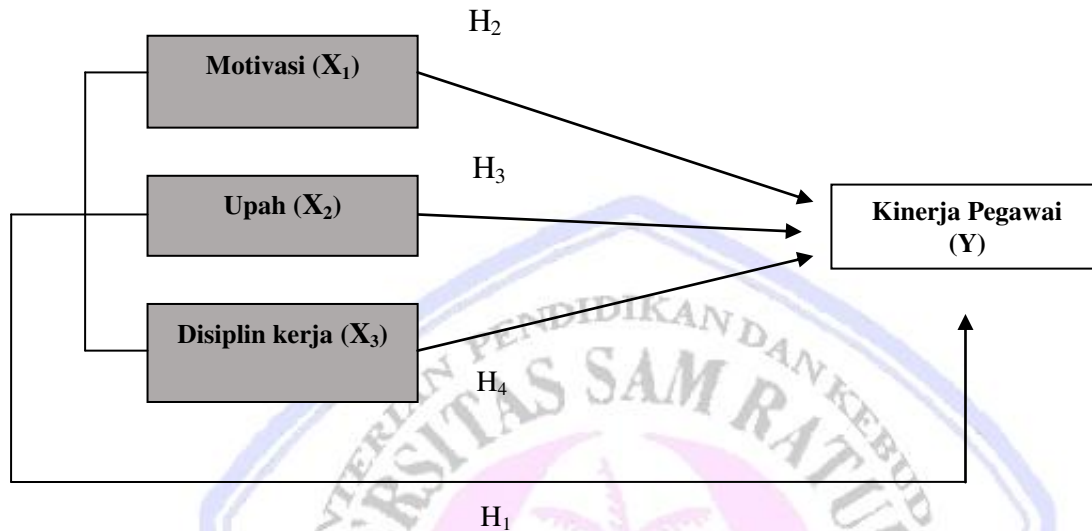
Penelitian Terdahulu

Murty & Hudiwinarsih, (2012) melakukan penelitian berjudul pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel pada 32 responden yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Posumah, (2013) melakukan penelitian dengan judul Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik, itu dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Pemimpin sebaiknya memberikan semangat kerja bagi karyawan dan lebih memotivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik agar kinerja yang dihasilkan semakin baik. Sajangbati, (2013) melakukan penelitian berjudul Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Hasil penelitian yang dilakukan

Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2014

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Motivasi, Upah dan disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai

H₂: Motivasi diduga berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai

H₃: Upah diduga berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai

H₄: Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan upah terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian pada bulan April 2014.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini pegawai pegawai kantor Catatan Sipil Manado.melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini
4. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. motivasi (X_1) diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.
2. upah (X_2) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
3. disiplin kerja (X_3) upah atau kompensasi atau imbalan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. kinerja pegawai (Y) adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat. Indikator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah: Kualitas kerja karyawan, Kuantitas kerja karyawan

Metode Analisis

Uji Validitas

Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Validitas internal instrument dikembangkan menurut teori yang relevan, instrumen yang mempunyai validitas internal atau rasional bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur dan validitas eksternal dikembangkan dari fakta empiris, instrumen yang mempunyai validitas eksternal, bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Sugiyono (2010:176)

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Sedangkan pengujian reliabilitas instrumen secara internal dapat dilakukan dengan menganalisis konsistensi item-item yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai P_{11} lebih besar dari nilai r tabel ($P_{11} > r$ tabel), dan ketika nilai P_{11} lebih kecil dari nilai r tabel ($P_{11} < r$ tabel) maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliable. Sugiyono (2010:176)

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:288) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:296) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan : Y = kinerja pegawai

X_1 = motivasi

X_2 = upah

X_3 = disiplin kerja

a = Konstanta

e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

Pengujian Hipotesis

Uji-F (Simultan)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Validitas Variabel motivasi (X_1)

		Correlations					
		X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_1
X_{11}	Pearson Correlation	1	.923**	.576**	.772**	.717**	.939**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X_{12}	Pearson Correlation	.923**	1	.543**	.735**	.596**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X_{13}	Pearson Correlation	.576**	.543**	1	.360*	.461**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.018	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X_{14}	Pearson Correlation	.772**	.735**	.360*	1	.683**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X_{15}	Pearson Correlation	.717**	.596**	.461**	.683**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43
X_1	Pearson Correlation	.939**	.893**	.736**	.827**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data hasil Olahan 2014

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Sugiyono 2010:176).

Tabel 2. Uji Validitas**Validitas Variabel Upah (X₂)**

		Correlations					
		X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂
X ₂₁	Pearson Correlation	1	.739**	.693**	.680**	-.146	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.350	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X ₂₂	Pearson Correlation	.739**	1	.960**	.819**	-.122	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.435	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X ₂₃	Pearson Correlation	.693**	.960**	1	.819**	-.079	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.616	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X ₂₄	Pearson Correlation	.680**	.819**	.819**	1	.013	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.936	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X ₂₅	Pearson Correlation	-.146	-.122	-.079	.013	1	.169
	Sig. (2-tailed)	.350	.435	.616	.936		.280
	N	43	43	43	43	43	43
X ₂	Pearson Correlation	.794**	.922**	.922**	.901**	.169	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.280	
	N	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data hasil Olahan 2014

Tabel 2 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Sugiyono 2010:176).

Tabel 3. Uji Validitas**Validitas Variabel Disiplin kerja (X₃)**

		Correlations					
		X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	X ₃₄	X ₃₅	X ₃
X ₃₁	Pearson Correlation	1	.532**	.134	.303	.428**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.392	.048	.004	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X ₃₂	Pearson Correlation	.532**	1	.212	.248	.464**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.172	.110	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X ₃₃	Pearson Correlation	.134	.212	1	.168	-.015	.472**
	Sig. (2-tailed)	.392	.172		.282	.922	.001
	N	43	43	43	43	43	43
X ₃₄	Pearson Correlation	.303	.248	.168	1	.327	.608**
	Sig. (2-tailed)	.048	.110	.282		.032	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X ₃₅	Pearson Correlation	.428**	.464**	-.015	.327	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.922	.032		.000
	N	43	43	43	43	43	43
X ₃	Pearson Correlation	.728**	.744**	.472**	.608**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data hasil Olahan 2014

Tabel 3 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Sugiyono 2010:176).

Uji Reliabilitas**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Crobachs Alpha	Status
Disiplin kerja	0,648	Reliabel
Motivasi	0.884	Reliabel
Upah	0,803	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

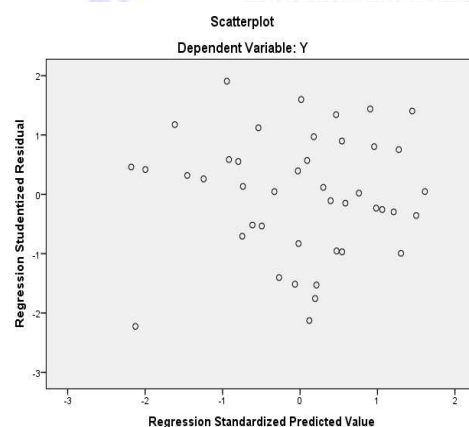
Tabel 4 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel (Sugiyono 2010:176).

Hasil Penelitian**Hasil Uji Asumsi Klasik****Table 5. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.898	1.114
Upah	.915	1.093
Disiplin Kerja	.975	1.026

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai: disiplin kerja (0,975), motivasi (0,898), dan upah (0,915). Berdasarkan nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Hasil Olahan 2014

Gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.923	9.298		2.681	.001		
	X1	.044	.233	.031	.190	.000	.898	1.114
	X2	.357	.293	.199	1.217	.001	.915	1.093
	X3	.035	.240	.023	.147	.001	.975	1.026

a. Dependent Variable: Y

Hasil persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 24,923 + 0,044 X_1 + 0,357 X_2 + 0,035 X_3$$

1. Nilai konstanta 24,923 artinya bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 24,923.
2. Apabila disiplin kerja (X_1) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,044 satuan.
3. Apabila motivasi (X_2) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0.357 satuan.
4. Apabila upah (X_3) bertambah satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan - 0,035 satuan.

Pengujian Hipotesis**Uji Simultan****Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.765	3	14.922	.598	.000 ^b
	Residual	973.653	39	24.965		
	Total	1018.419	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 7 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 0,598, Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja, motivasi, dan upah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial**Tabel 8. Ringkasan Uji T**

Model		t	Sig.
1	(constant)	2.681	.001
	X ₁	.190	.000
	X ₂	1.217	.001
	X ₃	.147	.001

Tabel 8 memperlihatkan disiplin kerja (X₁) secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). motivasi (X₂) secara parsial signifikan nilainya terhadap kinerja pegawai (Y) dan upah (X₃) secara parsial signifikan nilainya terhadap kinerja pegawai (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**Tabel 9. Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.210 ^a	.044	.030	4.997	2.330

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Tabel 9 memperlihatkan bahwa nilai R² adalah sebesar 0,044. Nilai R² ini yang berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$ berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kinerja pegawai Y) sebesar 4,4%, R sebesar 0,210 berarti bahwa hubungan antara variabel disiplin Kerja X₁, motivasi X₂ dan upah X₃ terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 21,0%.

Pembahasan**Motivasi, Upah dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai.**

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja pegawai di kantor catatan sipil manado. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Upah Terhadap Kinerja pegawai

Upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor catatan sipil. Artinya setiap terjadi peningkatan upah akan meningkatkan kinerja dan dapat memotivasi para pegawai di kantor catatan sipil. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya beberapa penelitian dari Sajangbati (2013). Penelitian-penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari lima indikator utama terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja kerja khususnya kinerja kerja di organisasi publik seperti di Kantor Catatan Sipil atau Capil Manado yang mengurus berbagai kebutuhan masyarakat khususnya dokumen pernikahan, dan sebagainya.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja di kantor catatan sipil.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Motivasi, Upah dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor catatan sipil
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor catatan sipil
3. Upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor catatan sipil
4. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor catatan sipil

Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Sebaiknya pihak berwenang di kantor catatan sipil lebih bisa mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.
2. Sebaiknya penelitian di kemudian hari lebih mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, J. H. dan Russell, J. E. A. 1995. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw Hill
- Darmawan, Didit., 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesembilan. Bumi aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Holil, Muhamad., Sriyanto, Agus., 2006. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Universitas Budi Luhur. Jakarta. [http://www.academia.edu/4646747/PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TEHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS KANTOR PELAYANAN PAJAKBADAN USAHA MILIK NEGARA 22 PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TEHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS KANTOR PELAYANAN PAJAK BADAN USAHA MILIK NEGARA](http://www.academia.edu/4646747/PENGARUH_MOTIVASI_DAN_DISIPLIN_KERJA_TEHADAP_KINERJA_PEGAWAI_STUDI_KASUS_KANTOR_PELAYANAN_PAJAKBADAN_USAHA_MILIK_NEGARA_22_PENGARUH_MOTIVASI_DAN_DISIPLIN_KERJA_TEHADAP_KINERJA_PEGAWAI_STUDI_KASUS_KANTOR_PELAYANAN_PAJAK_BADAN_USAHA_MILIK_NEGARA) . di akses tanggal 6 Februari 2015.
- Murty, A. M., dan Hudiwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol.2(2) [http://www.academia.edu/10186824/The Indonesian Accounting Review PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA](http://www.academia.edu/10186824/The_Indonesian_Accounting_Review_PENGARUH_KOMPENSASI_MOTIVASI_DAN_KOMITMEN_ORGANISASIONAL_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_BAGIAN_AKUNTANSI_STUDI_KASUS_PADA_PERUSAHAAN_MANUFAKTUR_DI_SURABAYA) . di akses tanggal 6 Februari 2015. Hal. 215-228.

- Posuma, Ch. O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1.(4) <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2748/2301> . di akses tanggal 6 Februari 2015. Hal. 646-656.
- Priyatno, Duwi, 2011. Buku Saku SPSS. *Analisis Statistik Dengan Microsoff Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Sajangbati, I. A. S. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Emba*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750/2303> . di akses tanggal 6 Februari 2015 Hal. 667-678.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sulistiyani, Rosidah., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Torang, Syamsir., 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & perubahan Organisasi)*. Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta, Bandung.

