

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN TENAGA HARIAN LEPAS PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN GRESIK

Penulis : Muhammad Rifky Al Ichsan (1011910059)
Pembimbing : Mirza Dwinanda Ilmawan, S.E., M.M.



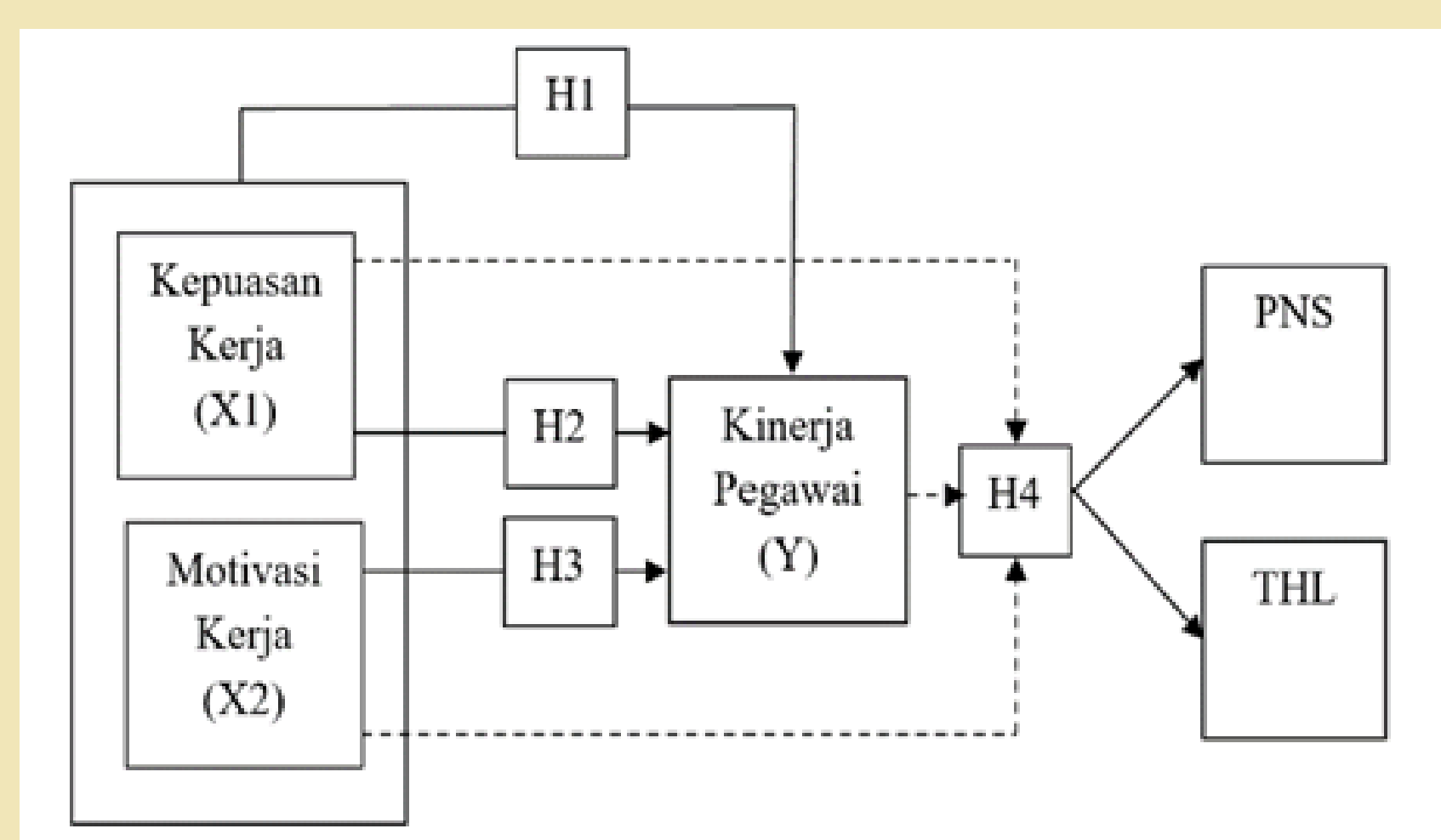
DESKRIPSI SINGKAT

Ada perbedaan mendasar antara pegawai PNS dan pegawai THL yang menyangkut berbagai aspek, antara lain kedudukan pegawai dan orientasi karir. Pegawai PNS akan merasa tenang dalam bekerja karena statusnya sebagai pegawai PNS sehingga membuat dirinya tersebut memiliki jenjang karir yang jelas, upah dan tunjangan yang lebih besar dari pegawai THL. sedangkan, pegawai THL harus tetap bekerja di bawah tekanan sedangkan motivasinya untuk bekerja dan kepuasan kerjanya tidak di dukung dengan statusnya di perusahaan dan adanya perbedaan sikap perusahaan terhadap para karyawannya yang menyebabkan tidak stabilnya kinerja.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai PNS dan pegawai THL di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik ?
2. Apakah terdapat perbedaan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai PNS dan pegawai THL di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik ?

KONSEP PENELITIAN



LOGO SATUAN POLISI PAMONG PRAJA



PEMBAHASAN

Uji Validitas : Seluruh item pernyataan valid, karena nilai Sig lebih besar dari R tabel 0,200

Uji Reliabilitas : Seluruh item pernyataan Reliabel karena nilai Cronbach Alpha > Nilai Kritis yaitu 0,60

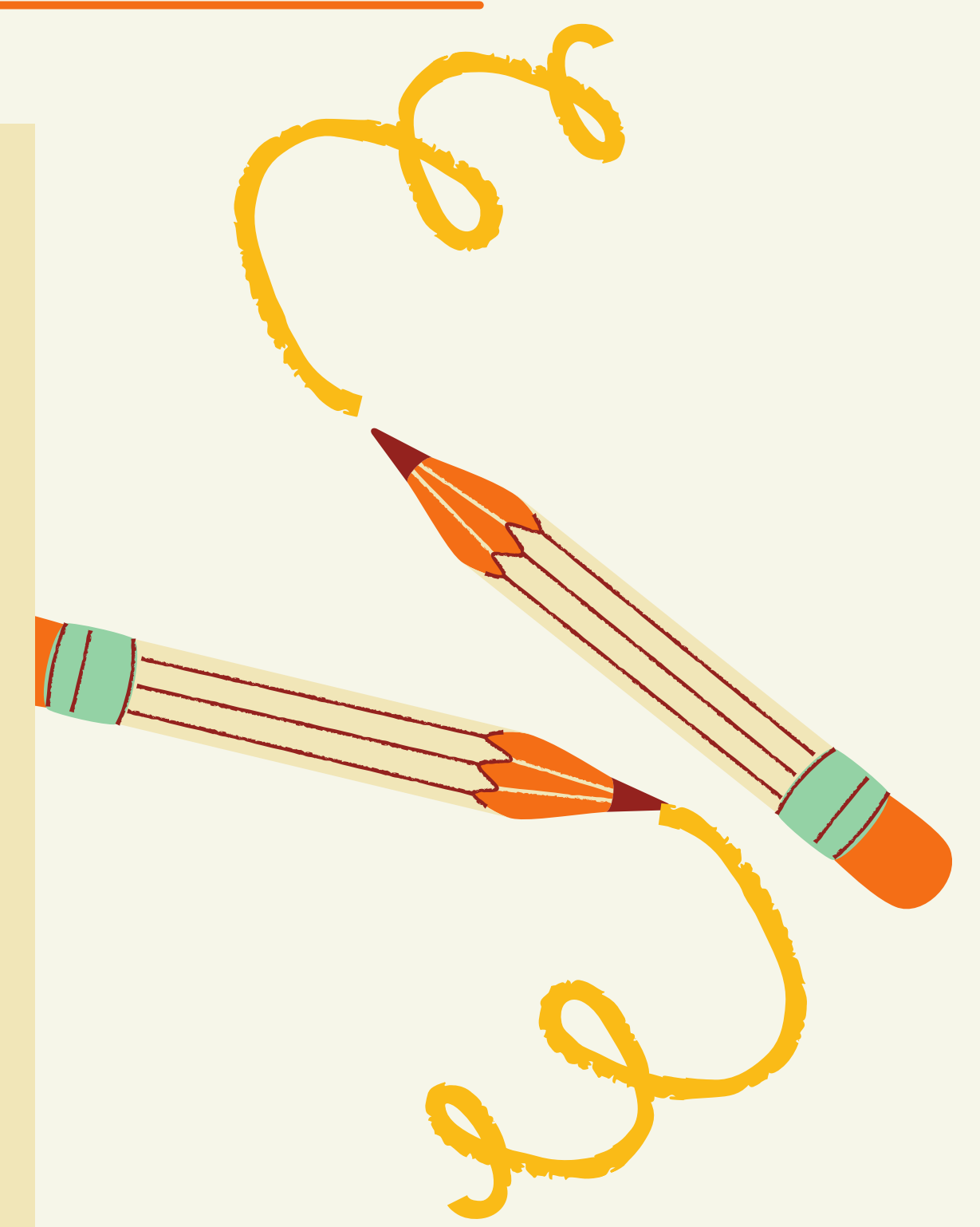
Uji Normalitas : Seluruh data terdistribusi normal karena > nilai Sig 0,05

Uji Heteroskedastisitas : Seluruh data tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai probabilitasnya > nilai e 0,05

Uji Multikolinearitas : nilai tolerance masing-masing variabel lebih kecil dari 0.10, dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi

Uji F : Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) terhadap PNS dan THL di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 15,260. Nilai ini lebih besar daripada F tabel sebesar 3,10, nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05

Uji T : nilai t hitung 4.494 lebih besar daripada t tabel pada $df = 44$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,680 (4.494 > 1,680) atau dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X1), secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dan nilai t hitung 8.815 lebih besar daripada t tabel pada $df = 47$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,680 (8.815 > 1,680) atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi kerja (X2), secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PNS



KESIMPULAN

1. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja mampu paling tinggi meningkatkan kinerja PNS dan THL. hal ini terjadi karena dengan semakin banyaknya motivasi yang diberikan oleh instansi untuk para pegawai maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.
2. Berdasarkan perbandingan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja PNS terbukti tidak terdapat perbedaan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja THL. Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat banyak faktor atau hal yang sama sama mereka rasakan, sehingga membuat mereka memiliki persamaan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja yang sama. Seperti atasan, rekan kerja, tugas pekerjaan dll.

