

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS DI KANTOR SATPOL-PP DAERAH  
KOTA MANADO**

**JELISTHA VICTORIA MAKAUDIS  
WILLIAM AREROS  
JOHNY TAMPI**

**ABSTRACT:** To optimize the performance of the Satpol PP it is necessary to build Satpol PP Institutions that are able to support the realization of peaceful, orderly and orderly regional conditions. The institutional arrangement of the Satpol PP does not only consider the criteria for population density in an area, but also the burden of duties and responsibilities carried out as well as the risk of the safety of the civil service police. For this reason, the importance of the duties and functions of the daily freelancers at the Satpol PP in security and law enforcement in the coming times will be even more severe, as seen from their ability to work and motivation in their work and arrogant attitudes of daily workers Satpol PP which has work discipline which according to the community is often shown when carrying out its role.

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of work ability, work motivation, and work discipline on the performance of freelance daily workers in the Manado City Satpol PP Office. The type of research used is a survey research method with a quantitative sampling so that the data used are primary data through questionnaires with a sample of 82 daily freelancers processed with a likert scale. The analytical tool used in this study uses SPSS21.

For the results of the study at a significant level of 0,01% which indicates that the results of the F test indicate there is a positive effect of work ability, work motivation, and work discipline simultaneously on the performance of casual daily workers. For the t-test that has been known from the results of the analysis that the work ability has a positive and significant effect on the performance of freelance daily workers in the Manado City Satpol PP Office.

Based on the results of research that has been known and analyzed, it can be concluded that work ability has a positive and significant effect while work motivation and work discipline have a positive and not significant coefficient of determination of work ability, work motivation and work discipline in explaining variable variations in daily freelance performance are very limited. For this reason, advice has been given to the existing institutions in the Regional Office of the Satpol PP in Manado so that they must pay attention to their work ability, work motivation, and discipline by encouraging or encouraging work by providing work, work colleagues pleasant working conditions in order to improve the performance of freelance daily workers in the Manado City Satpol PP Office.

*Keyword : Ability, Motivation, Discipline*

**ABSTRAK**

Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan Satpol PP yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban serta resiko keselamatan polisi pamong praja. Untuk itu begitu pentingnya tugas dan fungsi dari para tenaga harian lepas yang ada di Satpol PP dalam keamanan dan penegakan hukum di masa-masa yang akan datang yang akan semakin berat, yang dilihat dari kemampuan dalam kerja serta motivasi dalam kerja serta sikap arogan dari tenaga harian lepas Satpol PP yang memiliki disiplin kerja yang menurut masyarakat sering diperlihatkan pada saat menjalankan perannya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan pengumpulan data yang diambil dari *simple random sampling* sehingga data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dengan sampel yang digunakan sebanyak 82 orang tenaga harian lepas yang diolah dengan skala likert. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21.

Untuk Hasil penelitian pada taraf signifikan 0,01% yang menunjukkan bahwa hasil uji F menyatakan terdapat pengaruh positif kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas. Untuk uji t yang telah diketahui dari hasil analisis bahwa

kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui dan dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas sedangkan untuk nilai koefisien determinasi kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja tenaga harian lepas amat terbatas. Untuk itu telah diberikan saran untuk pihak instansi yang ada di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado supaya harus memperhatikan kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan suatu dorongan atau semangat kerja dengan memberikan tambahan seragam dan gaji bahkan memberikan suasana kerja, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menyenangkan agar bisa meningkatkan kinerja tenaga harian lepas di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

**Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja THL**

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satpol PP Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dalam Keputusan Kepala Daerah. Semakin meningkatnya kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, maka Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Tenaga Harian Lepas di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Daerah Kota Manado mempunyai fungsi dan peran dalam tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, disamping menegakkan Perda Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah, serta melakukan pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan menaati Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.

Di lingkup dalam instansi yang ada di Kantor Satpol PP seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para tenaga harian lepas, tanpa melihat adanya faktor-faktor yang

mempengaruhi. Padahal faktor yang mendasar dalam menunjang kinerja seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas dari tenaga harian lepas. Dalam era globalisasi di saat ini sangat dibutuhkan peran dan fungsi dari tugas tenaga harian lepas yang merupakan suatu tuntutan dari masyarakat sebagai kondisi yang tidak dapat dihindarkan dan ini sangat jelas merupakan suatu profesionalisme di dalam birokrasi. Tenaga Harian Lepas di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado yang selalu memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum harus memiliki inovasi yang tinggi sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu juga para tenaga harian lepas di lingkup Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado berasal dari jurusan ilmu yang berbeda-beda yang bisa dilihat dari kebutuhan juga. Sesuai data yang diperoleh jumlah tenaga harian lepas dilingkup Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado sebanyak 441 di tahun 2017 yang diangkat menjadi Tenaga Harian Lepas yang belum diangkat sebagai ASN.

Permasalahan ini sangat jelas bahwa faktor dari kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dari tenaga harian lepas yang ada di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja tenaga harian lepas secara keseluruhan dapat menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi serta

peran dari tenaga harian lepas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh instansi

### TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Winardi (2002:63) yang menjelaskan kemampuan dilain pihak, berhubungan dengan kompetensi seseorang yang terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini :

1. Keterampilan (*Skill*) adalah keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator *Skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.
2. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator *knowledge* meliputi: berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.
3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*) adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Indikator pengalaman kerja meliputi : menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja yang tinggi.

Teori motivasi menurut Abraham Maslow adalah Teori Hierarki Kebutuhan yang menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi seseorang bisa diatur secara hierarkis. Ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs*, Kebutuhan Fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs*, kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan

yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi kemandirian kerja dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amanya.
4. *Esteem needs*, Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

Amriany, Probowati dan Atmadji (2004:34) yang juga mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki aspek-aspek yang ada yaitu :

- a) Kehadiran pegawai yang datang tepat waktu tanpa alasan apapun, baik secara fisik ataupun mental terhadap aktivitas yang ada di kantornya.
- b) Waktu kerja melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari. Adapun 7 atau 8 jam kerja dalam sehari, 40 jam kerja dalam seminggu dan 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- c) Kepatuhan terhadap Perintah  
Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
- d) Produktivitas Kerja  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan selama bekerja.
- e) Kepatuhan terhadap Peraturan  
Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standard kelompok yang ada dalam suatu organisasi atau instansi.

f) Pemakaian seragam

Setiap pegawai terutama di lingkungan organisasi atau instansi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

John Miner (1988:25) Kinerja adalah keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, ada dimensi kinerja yang menjadi yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, tingkat kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang dalam bekerja.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja juga adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa definisi kinerja adalah suatu perwujudan hasil kerja yang dapat mencerminkan tingkat prestasi dari seorang pegawai (individu) yang melaksanakan pekerjaannya. Hasil prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya yang dapat dilihat dari kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap tugas yang diberikan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode survei dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relative kecil. Metode survei digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik populasi. Penggunaan dengan metode survei dapat

dilakukan untuk mengetahui variabel sebagai pengukuran terhadap kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja yang bertujuan untuk memberikan deskripsi tentang tingkat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap variabel kinerja.

Dari penelitian ini maka peneliti menggunakan pengumpulan data yang diambil dari *simple random sampling* (simpl) yakni pengambilan responden yang berdasarkan secara acak tanpa memerhatikan tingkatan yang ada dalam populasi seperti pendidikan, usia, dan jenis kelamin dari sebagian populasi Tenaga Harian Lepas di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado sebanyak 441 orang. Sampel berdasarkan perhitungan rumus Slovin, maka jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 82 responden.

Dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan sumber data:

1. Data Primer: bila tanggung jawab terhadap pengumpulan data dan penerbitannya berada dalam satu tangan, maka data itu dinamakan bersumber primer. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dengan tidak melalui perantara.
2. Data Sekunder: merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Data sekunder dapat bersifat resmi atau tidak resmi, karena pada prinsipnya data yang telah ada baik yang telah diterbitkan atau tidak dinamakan sekunder. Data sekunder yang didapat dalam penelitian ini adalah yang berasal dari catatan, buku, majalah, peraturan dan undang-undang mengenai Tenaga Harian Lepas, laporan pemerintah, jurnal dan tesis. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi.

Adapun tahap-tahap dalam teknik analisis data adalah sebagai berikut :

## Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian merupakan suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, maka penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam ataupun sosial. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti, sehingga diperlukan kesungguhan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sangat dibutuhkan dalam penelitian untuk dilakukan uji instrumen dalam hal ini akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

- a) Uji Validitas atau keaslian digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuesioner dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel-variabel yang diteliti secara konsisten.
- b) Uji Reliabilitas Instrumen  
Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan untuk mengukur obyek yang sama lebih dari sekali. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yang merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya *item*/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

### 1. Regresi Linear Berganda

*Regression analysis* (analisis regresi) adalah prosedur statistik untuk mengestimasi

hubungan rata-rata antara variabel yang tergantung dan satu atau lebih variabel yang bebas. Regresi dapat juga diartikan sebagai usaha memperkirakan perubahan di masa yang akan datang. Jadi, regresi mengemukakan tentang keingintahuan apa yang akan terjadi di masa depan untuk memberikan kontribusi menentukan keputusan yang terbaik.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Sebaiknya digunakan uji normalitas, karena belum tentu data lebih 30 bisa dipastikan berdistribusi normal. Demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian dengan menggunakan uji statisti normalitas *jarque bera*.

#### b). Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini adalah regresi linear. Namun, hubungan yang bersifat linear harus dihindari karena akan menimbulkan gagal estimasi (multikolinearitas sempurna) atau sulit dalam inferensi (multikolinearitas tidak sempurna). Untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinearitas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut:

- Dengan melihat nilai tolerance; apabila nilai tolerancenya sendiri lebih besar

dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan bila nilai tolerancenya lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.

- Dengan melihat nilai VIF; Jika nilai VIF lebih dari 10 maka kita akan mendapat kesimpulan bahwa data yang kita uji tersebut memiliki multikolinieritas sedangkan jika nilai VIF dibawah 10 maka kita akan mendapat kesimpulan bahwa data yang kita uji tidak memiliki kolineritas. Rumus:  $VIF = 1/1-R^2$

#### c). Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. peneliti mencoba dengan cara yang satu ini. Selain itu yang menjadi pertimbangan lainnya bahwa uji heteroskedastisitas dengan grafik adalah karena kepraktisannya. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID (*Studentized Residual*) dan ZPRED (*Standardized Predicted Value*) adalah sumbu Y dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan Sumbu X adalah Residual ( $Y \text{ Prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ).

#### d). Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan

tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Autokorelasi terjadi apabila antara  $e$  dengan  $e_{t-1}$  terdapat korelasi yang tinggi, sedangkan cara menguji menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Terjadi autokorelasi positif jika DW di bawah -2 ( $DW < -2$ ).
- Tidak terjadi autokorelasi jika DW berada diantara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$

#### 4). Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Penggunaan tingkat signifikannya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel Anova dalam kolom sig.

##### b. Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual terhadap variabel dependent. Uji t merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan hipotesis nol dan hasil sampel. Uji t juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

##### 5). Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Pada uji validitas telah diperoleh hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 1 item dari pernyataan Kemampuan Kerja dinyatakan tidak valid pada item pernyataan no 14 yang nilainya lebih kecil, kemudian dari item pernyataan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja dalam kuesioner untuk setiap variabel dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika uji reabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan maka nilai  $\alpha > 0,60$  yang disebut reliable. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semua item pernyataan baik dari variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan variabel kinerja telah dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

#### Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis regresi linear berganda telah diperoleh hasil bahwa variabel kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) secara linear. Berdasarkan diatas maka Pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta  $a = 37,870$  artinya menunjukkan bahwa variabel kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $X_3$ ) bernilai 0, maka kinerja THL ( $Y$ ) ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numeric sebesar 37,870.
2. Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,897$  dengan nilai positif. Koefisien regresi variabel oleh indikator kemampuan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,897 yang artinya akan mempengaruhi semangat kinerja dari THL ( $Y$ ). Maka kinerja dari THL akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan

angka numerik sebesar 0,897. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat kemampuan kerja akan diikuti dengan kenaikan semangat kinerja THL sebesar 89%.

3. Nilai koefisien  $\beta_2 = 0,176$  dengan nilai positif. Hal ini berarti koefisien regresi variabel oleh indikator motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,176 yang artinya akan mempengaruhi semangat kinerja dari THL ( $Y$ ). Maka kinerja THL akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numeric sebesar 0,176. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan semangat kinerja THL sebesar 176%.
4. Nilai koefisien  $\beta_3 = 0,048$  dengan nilai positif. Hal ini berarti koefisien regresi variabel oleh indikator disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,048 yang artinya akan mempengaruhi semangat kinerja dari THL ( $Y$ ). kinerja THL akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numeric sebesar 0,048. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat disiplin kerja akan diikuti dengan kenaikan semangat kinerja THL sebesar 048%.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas				
Model	Kolmogorov-Smirno	Proba-bility (p)	Kriteria	Simpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,645	0,051	$P > 0,01$	Data berdistribusi normal

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2019

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi atau probabilitas yaitu 0,051 lebih besar dari 0,01 maka dapat dinyatakan seluruh data terdistribusi normal.

#### b). Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas yang telah diketahui berdasarkan output SPSS 21 yang menunjukkan bahwa:

Nilai Tolerance dari Kemampuan Kerja (X1) dengan nilai 0,862; Motivasi Kerja (X2) dengan nilai 0,694; dan Disiplin Kerja (X3) dengan nilai 0,699 dimana semua variabel independen lebih besar dari 0,10.

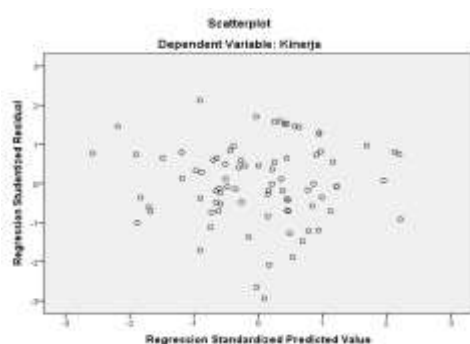
Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari Kemampuan Kerja (X1) dengan nilai 1,161; Motivasi Kerja (X2) dengan nilai 1,441; dan Disiplin Kerja dengan nilai 1,430 dimana semua variabel independen lebih kecil dari 10,00.

Jadi berdasarkan nilai di atas, yang telah diperoleh hasilnya bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.

#### c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan uji *Grafik Scatterplot* pada output SPSS 21.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Data Olah Primer 2019

Dari hasil gambar di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada

sumbu Y. Maka dapat diketahui tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau  $H_0$  dapat diterima.

#### d). Uji Autokorelasi

Dari hasil autokorelasi Nilai DW 1,935 dimana nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 0,01%. Jumlah sampel 82 (n) dan jumlah variabel independen 3 ( $K=3$ ) = 3,82 maka diperoleh nilai  $dL = 1,434$  dan  $dU = 1,577$  sehingga nilai dari  $(4-dU)$  yaitu  $4-1,577$  sebesar 2,423 dan nilai dari  $(4-dL)$  yaitu  $4-1,434$  sebesar 2,566. Dari hasil perhitungan diatas maka untuk uji autokorelasi terletak diantara  $1,577 < 1,935 < 2,423$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a). Uji F secara Simultan

Dari hasil analisis yang diketahui dari perhitungan statistik bahwa nilai Fhitung sebesar 5,109 > dari Ftabel 4,04 dan nilai sig lebih kecil dari nilai 0,003 < 0,01 maka Hipotesis Penelitian  $H_4$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif faktor kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja THL yang dapat diterima.

### b). Uji t

Dari hasil output uji t (parsial) maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### - Uji Hipotesis Penelitian ( $H_1$ )

Hasil analisis untuk pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado telah diperoleh nilai thitung sebesar 2,706 dengan sig= 0,008. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung 2,706 > ttabel 2,375 dengan nilai sig < 0,01; maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

#### - Uji Hipotesis Penelitian ( $H_2$ )

Hasil analisis untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado telah diperoleh nilai thitung sebesar 1,384 dengan sig= 0,170. Berdasarkan hasil perhitungan



diketahui bahwa nilai thitung  $1,384 < t_{tabel} 2,375$  dengan nilai  $sig > 0,01$ ; maka  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

- Uji Hipotesis Penelitian ( $H_3$ )

Hasil analisis untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado telah diperoleh nilai thitung sebesar  $0,188$  dengan  $sig = 0,851$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung  $0,188 < t_{tabel} 2,375$  dengan nilai  $sig > 0,01$ ; maka  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

3. Uji Koefisien Determinasi (R)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,405 <sup>a</sup>	,164	,132	10,66986

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kemampuan, Motivasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2019

Hasil perhitungan regresi pada tabel 20 diatas telah dapat diketahui bahwa koefisien determinasi telah diuji dan dianalisis dari hasil perhitungan SPSS 21 yaitu sebesar  $0,164$ . R square  $16,4\%$  yang artinya bahwa pengaruh faktor kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja THL Di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado dengan nilai  $16,4\%$  yang berarti karena ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar  $83,6\%$ . Faktor lain tersebut misalnya dari tingkat kepemimpinan, kepuasan kerja, masa kerja, status perkawinan, dan lain-lain yang tidak terdapat dalam model penelitian yang diajukan dan dilakukan oleh peneliti bahkan tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh antara Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja THL (Y)

Untuk hasil uji determinasi yang telah diketahui dari hasil analisis bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar  $16,4\%$  terhadap kinerja THL, sedangkan  $83,6\%$  telah dipengaruhi oleh variabel lain seperti: tingkat masa kerja, status perkawinan, kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lain yang tidak terdapat dalam model penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Nilai R Square yang kecil dibawah  $1\%$  atau  $0,01$  atau cenderung mendekati nilai  $0$  maka dapat diketahui bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja THL amat terbatas, tetapi untuk hasil mendekati angka  $1$  berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jadi kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja semuanya telah memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi penelitian ini terhadap kinerja THL di Satpol PP Daerah Kota Manado.

Dalam uji F yang digunakan untuk menguji keseluruhan variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis telah diperoleh nilai Fhitung sebesar  $5,109$  lebih besar dari Ftabel  $4,04$  dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $0,003 < 0,01$  maka terdapat pengaruh positif dari faktor kemampuan kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

Berdasarkan uraian hasil analisis yang telah ditemukan dalam pengujian maka dapat diketahui bahwa Kemampuan Kerja menurut pendapat dari Winardi (2002:63) yang telah menjelaskan tentang kemampuan dilain pihak. Dengan demikian untuk meningkatkan

kemampuan kerja harus memiliki keterampilan, pengetahuan serta pengalaman kerja yang harus dimaksimalkan oleh para THL. THL di kantor Satpol PP Daerah Kota Manado sangat diharapkan untuk selalu memiliki kemampuan kerja dalam melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada para THL sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi kerja juga memiliki keterkaitan yang berpengaruh terhadap kinerja THL. Hal ini dapat dilihat dalam pendapat teori Abraham Maslow yang telah menjelaskan tentang teori motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor sebagai penentu dari kinerja karena motivasi kerja secara berpengaruh langsung terhadap kinerja THL. Dengan demikian kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri yang merupakan motivasi kerja dari para THL di kantor Satpol PP Daerah Kota Manado yang artinya bahwa jika motivasi kerja mereka berubah maka akan mengakibatkan kinerja akan meningkat.

Disiplin kerja juga memiliki keterkaitan yang berpengaruh terhadap kinerja THL. Hal ini dapat dilihat dalam pendapat Amriany, Probowati dan Atmadji yang telah menjelaskan bahwa disiplin kerja itu telah memiliki aspek-aspek yang ada yaitu : kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan pemakaian seragam dimana semuanya itu merupakan suatu aspek yang harus dilakukan oleh para THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado yang secara langsung telah berpengaruh terhadap kinerja THL. Untuk itu ketika para THL melakukan disiplin kerja secara maksimal dan teratur di kantor Satpol PP Daerah Kota Manado maka disiplin mereka akan berubah yang akan mengakibatkan kinerja mereka akan meningkat.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari John Miner dimana kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai THL dalam tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator yang menjadi tolok ukur yaitu:

Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, tingkat kecermatan.

Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

Kerja sama dengan orang dalam bekerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh THL sesuai dengan pertanyaan dalam instansi. Kinerja THL dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja. Jadi berdasarkan uraian yang telah diteliti dan diketahui hasilnya untuk dianalisis maka yang menjadi perhatian di sini adalah kedua variabel tersebut motivasi kerja, dan disiplin kerja yang akan semakin baik dan semakin meningkat dalam kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado jika mereka melakukannya dengan sungguh-sungguh.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian diatas, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja THL Di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja THL Di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja THL Di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.
4. Ada pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja THL sehingga semakin baik dan semakin meningkat dalam pekerjaan. Untuk nilai R Square kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja THL amat terbatas. Secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja THL tetapi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja THL Di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

faktor-faktor yang lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.

#### Saran

Berdasarkan pada hasil yang telah didapatkan dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran antara lain :

1. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja THL sedangkan untuk faktor Motivasi kerja dan Disiplin kerja harus diperhatikan lebih dalam lagi karena secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja THL. Oleh karena itu pihak instansi Satpol PP Daerah Kota Manado supaya harus memperhatikan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan faktor-faktor yang ada yaitu selalu memberikan suatu dorongan atau semangat kerja buat THL serta memberikan seragam dengan waktu 1 atau 2 tahun sekali dan gaji bahkan selain itu juga memberikan suasana kerja, rekan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan kinerja THL di Kantor Satpol PP Daerah Kota Manado.
2. Sangat diharapkan dalam penelitian selanjutnya akan diperluas untuk jangkauan penelitian dengan memberikan sampel serta mencari