



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI SMP ARGOPURO 1 PANTI**

*The Effect Of Work Motivation And Work Discipline  
On Performance Of Employees  
At SMP Argopuro 1 Panti*

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**M. ILHAM LATIF**

**NPM : 1758632012045**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
JEMBER  
2022**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI SMP ARGOPURO 1 PANTI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat pembuatan Skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Administrasi Negara Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

**Oleh :**

**M. ILHAM LATIF**

**NPM : 1758632012045**

**Dosen Pembimbing :**

**ASMUNI, M.AP.**

**NIDN : 0730127904**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JEMBER**

**2022**

## PERSEMBAHAN

### **Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

1. Kedua orang tua saya Ibu Nur Hamami dan Bapak Ach. Fauzi, selalu memanjatkan doa dan memberikan dukungan moril maupun materi, juga cinta dan kasihnya kepada saya.
2. Dosen pembimbing, Bapak Asmuni, M.AP yang telah memberi masukan dan membantu saya dalam menyusun laporan skripsi.
3. Teman seperjuangan di STIA “Pembangunan” Jember angkatan 2017 karena telah memberi dukungan maupun semangat pada saya.
4. Almamater tercinta Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “Pembangunan” Jember.

## **MOTO**

“Jangan tergoda untuk mengklaim bahwa Prestasi kita adalah hasil kerja keras kita sendiri. Diri kita tanpa orang lain bukan siapa-siapa, prestasi kita adalah hasil kerja keras dari banyak orang.”

( Djajendra )

(<https://djajendra-motivasi.com/tentang-motivator-djajendra/>, diunduh pada 01 April 2022)

## PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Ilham Latif

Nim : 1758632012045

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah (SKRIPSI) yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti, The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Performance Of Employees At SMP Argopuro 1 Panti adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila pada pengutipan substansi dikatan sumbernya bukan karya jiplakan serta belum pernah diajukan pada instansi manapun. Saya bertanggung jawab dari kebenaran isi sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian saya buat pernyataan ini dengan kesungguhan tidak ada paksaan oleh pihak manapun dan juga siap mendapat sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 April 2022  
Yang menyatakan,



M. Ilham Latif  
NPM.1758632012045

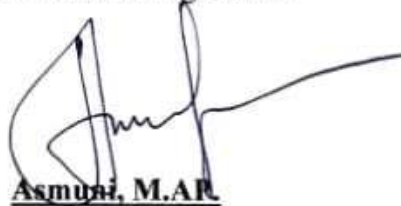
## PERSETUJUAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMP ARGOPURO 1 PANTI

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Utama di Sekolah Tinggi Ilmu  
Administrasi Pembangunan Jember pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 29  
Bulan : Maret  
Tahun : 2022

Dosen Pembimbing Utama



Asmuni, M.A.P.

NIDN : 0730127904

Mengetahui/Mengesahkan

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember



Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si.

NIP : 1959102419855031001

**PENGESAHAN**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI DI SMP ARGOPURO 1 PANTI**

Telah diuji dan disahkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi  
Pembangunan Jember pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 25  
Bulan : April  
Tahun : 2022

Tim Penguji

Ketua



**Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si.**  
NIP : 1959102419855031001

Sekretaris



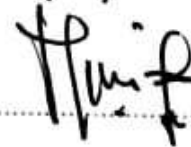
**Asmuni, M.AP.**  
NIDN : 0730127904

Anggota

1. **Nur Aini Mayasiana, S.AP., M.Si.**  
NIDN : 0717058604

()

2. **Siti Husnul Hotima, S.Sos., MP.**  
NIDN : 0726077201

()

Mengetahui/Mengesahkan  
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember



**Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si.**  
NIP : 19591024 198503 1 001

Ketua

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember



**JEM Hendri Suparto, M.Si.**

NUPN : 9990457014

## RINGKASAN

Judul yang diambil dalam penelitian ini ialah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Argopuro 1 Panti”. Nama Penulis dalam penelitian ini adalah M. Ilham Latif dengan dosen pembimbing Bapak Asmuni, M.AP. penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial di SMP Argopuro 1 Panti. Penelitian ini merupakan penelitian secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh. Sampel yang digunakan berjumlah 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, kuesioner, serta wawancara. Metode analisis adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 16.

Hasil penelitian baik dilakukan dengan parsial maupun simultan menunjukkan jika motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat berdasarkan uji t motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikasinya sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan thitung lebih besar  $7,377 > 2,052$  dari ttabel yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai signifikasinya sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan thitung lebih besar  $4,755 > 2,052$  dari ttabel yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan pengujiannya memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan untuk nilai fhitung lebih besar  $39,555 > 3,340$  dari ftabel. Yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini agar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih serius mengelola variable-variable tersebut agar pegawai dapat terus loyal terhadap organisasi/lembaga.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT karena telah memberikan rahmat-Nya hingga penulis mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan lancar, karya tulis ilmiah ini disusun sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Jember dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Argopuro 1 Panti”. Penyusunan karya tulis ilmiah ini tidak lepas dari peranan berbagai pihak yang telah membantu terselesainya penulisan ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih atas bantuannya baik secara material maupun spiritual kepada :

1. Ir. Hendri Suparto, M.Si. selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “Pembangunan” Jember.
2. Asmuni, M.AP. selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penyelesaian penulisan karya tulis ilmiah.
3. Ibnu Supriyadi, SH., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
4. Seluruh dosen dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “Pembangunan” Jember yang telah memberi dukungan dan motivasi hingga penulis mampu menyelesaikan penulisan karya tulis ilmiah.
5. Semua pegawai SMP Argopuro 1 Panti yang telah membantu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

Semoga Allah memberikan balasan kebaikan yang telah kalian diberikan pada penulis selama ini. Penulis mengetahui bahwasannya skripsi ini masih memiliki kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dan menyempurnakan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini memiliki manfaat bagi penulis, orang lain yang membaca, serta penelitian selanjutnya.

Jember, 25 April 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTARLAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB1</b> .....	<b>PENDAHULUAN</b>
.....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Landasan Teori .....	9
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9

2.2.2	Motivasi Kerja .....	10
2.2.3	Disiplin .....	17
2.2.4	Kinerja .....	20
2.3	Hubungan Antara Variable .....	24
2.3.1	Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai .....	24
2.3.2	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	25
2.3.3	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	25
2.4	Kerangka Konseptual .....	26
2.5	Hipotesisi Penelitian .....	27
<b>BAB</b>	<b>III METODE PENELITIAN</b>	<b>29</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	29
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.3	Populasi dan Sampel .....	29
3.3.1	Populasi .....	29
3.3.2	Sampel .....	30
3.4	Definisi Operasional .....	30
3.4.1	Variable Independen atau Variable Bebas (X) .....	30
3.4.2	Variable Dependent atau Variable terikat (Y) .....	32

3.5 Jenis dan Sumber Data	33
3.5.1 Jenis Data	33
3.5.2 Sumber Data	34
3.6 Metode Pengumpulan Data	35
3.7 Uji Instrumen Penelitian	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reabilitas	36
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	37
3.8 Teknik Analisi Data	38
3.9 Uji Hipotesis	39
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	39
3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	40
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian	41
4.1.2 Fasilitas Lokasi Penelitian	41
4.1.3 Struktur organisasi	42
4.2 Gambaran Responden	43

4.2.1	Jenis	Kelamin	
.....			44
4.2.2		Usia	
.....			44
4.2.2	Pendidikan	Terakhir	
.....			45
4.3	Deskripsi	Jawaban	Responden
.....			45
4.4	Hasil	Uji	Data
.....			50
4.4.1	Uji	Validitas	
.....			50
4.4.1	Uji Reabilitas		52
4.4.3	Uji	Asumsi	Klasik
.....			52
4.5	Teknik	Analisis	Data
.....			55
4.5.1	Regresi	Linier	Berganda
.....			55
4.5.2	Koefisien Determinasi		56
4.6	Hasil	Uji	Hipotesis
.....			57
4.6.1	Uji	Simultan	(Uji F)
.....			57
4.6.2	Uji	Parsial	(Uji t)
.....			58
4.7	Pembahasan	Hasil	Penelitian
.....			59
4.7.1	Pengaruh	X1 dan X2	Terhadap Y
.....			59
4.7.2	Pengaruh	X1	Terhadap Y
.....			60

	4.7.2	Pengaruh	X2	Terhadap	Y	
						61
<b>BAB</b>			<b>V</b>		<b>PENUTUP</b>	
						<b>63</b>
	5.1	Kesimpulan				63
						64
	5.2	Saran				64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>						<b>65</b>
<b>LAMPIRAN</b>						<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

<b>No Tabel</b>	<b>Uraian</b>	<b>Hal</b>
Tabel 1.1	Absensi .....	4
Tabel 2.2	Tinjauan Penelitian .....7	Terdahulu
Tabel 3.3	Definisi Operasional .....	32
Tabel 3.4	Skala .....35	likert
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....44	
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.7	Responden Berdasarkan Pendidikan .....45	Terakhir
Tabel 4.8	Frekuensi Variable Motivasi Kerja .....46	
Tabel 4.9	Frekuensi Variable Disiplin Kerja .....47	
Tabel 4.10	Frekuensi Variable Kinerja Pegawai .....49	
Tabel 4.11	Uji .....51	validitas
Tabel 4.12	Uji Reabilitas.....	52
Tabel 4.13	Uji Normalitas .....	53
Tabel 4.14	Uji Multikolinieritas .....	55
Tabel 4.15	Analisis Regresi Linier Berganda .....56	
Tabel 4.16	Uji Koefisien Determinasi .....	57
Tabel 4.17	Hasil Uji .....58	F

Tabel 4.18	Hasil	Uji	t	X1
.....		58		
Tabel 4.19	Hasil	Uji	t	X2
.....		59		



## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Uraian	Hal
Gambar 2.1	Proses	Motivasi
.....	.....	.....13
Gambar 2.2	Hirarki	Kebutuhan
.....	.....	Maslow
.....	.....	.....14
Gambar 2.3	Kerangka	Konseptual
.....	.....	.....27
Gambar 4.4	Struktur Organisasi	.....
.....	.....	.....43
Gambar 4.5	Hasil	Uji
.....	.....	Heteroskedastisitas
.....	.....	.....54

## LAMPIRAN

No	Uraian	Hal
1.	Kuesioner penelitian .....	68
2.	Surat Izin Penelitian .....	72
3.	Tabel Jawaban Responden .....	74
4.	Jawaban Kuesioner dari Responden .....	77
	a. Variable Motivasi Kerja .....	77
	b. Variable Disiplin Kerja .....	79
	c. Variable Kinerja Pegawai .....	81
5.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	83
6.	Uji Asumsi Klasik .....	88
7.	Analisi Regresi Linier Berganda .....	90
8.	Hasil Uji f dan Uji t .....	91
9.	Nilai r tabel .....	92
10.	Nilai t tabel .....	93
11.	Nilai F tabel .....	95



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan aspek dengan pengaruh yang besar terhadap kemajuan dan perkembangan suatu instansi yakni instansi pemerintahan ataupun swasta. SDM dapat meningkatkan keberhasilan dan tercapainya suatu tujuan untuk Instansi maupun organisasi. Berkembangnya suatu instansi atau organisasi sangat bergantung pada produktivitas pegawai ataupun kinerja. Dapat dikatakan efektif apabila pegawai dapat meningkatkan keilmuan yang dimiliki agar tujuan instansi dapat tercapai. Pegawai harus bisa membantu Instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu dengan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja bisa diartikan yaitu hasil atau tingkat keberhasilan individu saat mampu bertanggung jawab serta mampu menyelesaikan tugasnya sehingga tujuan instansi dapat terpenuhi dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2017:134) mengatakan kinerja ialah hasil pekerjaan yang akan dicapai oleh individu saat melaksanakan tugas yang telah dilimpahkan dengan dasar kepercayaan yang diberikan, pengetahuan, serta waktu yang telah ditentukan. Pengukuran kinerja seharusnya diperlukan bagi semua pegawai agar dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan agar sehingga dapat mencapai keberhasilan. Mencakup tentang proses pekerjaan dilakukan.

Kinerja pegawai ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh pegawai saat melakukan tugas, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas kerjanya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja (prestasi kerja) ialah hasil dari kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh pegawai saat menyelesaikan tugas selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pegawai saat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab

Hal yang perlu diperhatikan disebuah organisasi yaitu tentang bagaimana cara menjaga dan memotivasi para pegawai saat bekerja supaya terus dapat berfokus pada tujuan dari organisasi. Pentingnya motivasi bagi

para pegawai digunakan untuk dasar dalam berperilaku saat mengerjakan pekerjaannya. Motivasi pekerjaan yang tersusun rapi akan menumbuhkan rasa semangat pegawai saat melaksanakan pekerjaan. Menurut Mulyasa (2013:120) berpendapat bahwa “para pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif, pegawai akan menambah perhatian, mempunyai minat dan ingin ikut andil dalam kegiatan organisasi.”

Motivasi ialah faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Wibowo (2014:322) motivasi ialah usaha yang memiliki prinsip intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) saat manusia akan mencapai tujuan yang diinginkan. Persoalan dalam memotivasi para pegawai tentu sangatlah berat karena setiap pegawai mempunyai keinginan, kebutuhan dan harapan masing-masing. Akan tetapi apabila instansi bisa mengatasi dan memahami persoalan motivasi pegawai maka Instansi atau organisasi bisa memiliki kinerja pegawai dengan sempurna dan mampu menyesuaikan terhadap aturan. Selain itu, faktor disiplin kerja juga dapat menentukan tingkat keberhasilan sebuah organisasi.

Disiplin kerja merupakan tindakan individu untuk patuh, taat terhadap norma-norma dan aturan di dalam suatu organisasi. Disiplin kerja diterapkan dalam organisasi dengan tujuan supaya para pegawai mau melakukan aturan dengan sukarela dalam suatu organisasi tanpa ada paksaan sesuai yang berlaku (Mulyadi 2015:48).

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi juga harus memiliki disiplin kerja supaya instansi mampu mencapai hasil dengan maksimal. Menurut Hartatik (2014:183) mengatakan disiplin kerja adalah langkah supaya pegawai sadar dan bersedia untuk taat terhadap kebijakan instansi. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai peralatan bagi manajer untuk melakukan perubahan pada tingkah laku maupun norma – norma sosial yang berlaku.

Peneliti akan meneliti tentang motivasi kerja serta disiplin kerja pada instansi pendidikan sebab pendidikan memiliki peran penting didalam seluruh aspek pada manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian, pola pikir dan sikap seseorang. Sektor pendidikan yang akan diteliti oleh peneliti adalah sekolah.

Wahjosumidjo (2015: 81) memiliki pernyataan bahwasannya “Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks juga unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai lembaga yang di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang saling berkaitan antara satu sama lain dan saling menentukan. Sedangkan sifat uniknya ialah menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri yang khas dan tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain.”

Salah satu identitasnya yaitu sekolah mempunyai peraturan tersendiri saat menentukan tempat lokasi dalam membudayakan kehidupan individu saat kegiatan belajar mengajar, pendidikan berkaitan secara langsung pada proses membentuk manusia dimana saat menentukan karakter manusia bergantung pada pendidikan yang diterima sejak dini. Pernyataan ini memiliki perbedaan pada bidang-bidang lain, meliputi; pertanian, arsitektur, yang hanya lebih cenderung ke sarana dan prasarannya.

Dapat dikatakan baik apabila kualitas yang diperoleh sangat memuaskan, dimana kualitas pendidikan dapat memberikan pengaruh kepada lembaga dan organisasi lainnya juga kepada pendidik dan siswanya sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan. Saat kegiatan belajar mengajar terdapat komunikasi yang dilakukan antara pendidik dan siswa agar terjadinya kegiatan belajar mengajar yang optimal dan memiliki hasil dengan kualitas yang baik (Sagala, 2014:15).

Maka lembaga pendidikan (sekolah) diwajibkan memiliki kinerja optimal, dikarenakan kinerja optimal akan menentukan kualitas dalam lembaga ataupun instansi sekolah. Lembaga pendidikan yaitu suatu lokasi yang berfungsi merubah sikap maupun nilai seseorang ke arah yang baik dan wadah untuk meraih ilmu pengetahuan. Instansi ataupun lembaga pendidikan dengan akreditasi baik, tentu akan menjadi pilihan favorit siswa maupun orang tua murid. Lembaga pendidikan (sekolah) yang mendapat akreditasi yang baik, akan mengungguli persaingan salah satunya saat menerima murid baru, sehingga motivasi dan disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai lembaga pendidikan untuk terus meningkatkan kualitas sekolah.

Secara teoritis kinerja pegawai dalam suatu organisasi mendapatkan pengaruh dari motivasi kerja maupun disiplin kerja oleh karenanya penelitian ini ingin menguji teori tersebut dengan fenomena empirik, berdasarkan hasil observasi awal dengan kepala sekolah, SMP Argopuro 1 Panti adalah Lembaga pendidikan SMP swasta tertua dikecamatan panti yang berada dibawah naungan Yayasan Ikhtiar Kejayaan Tani LPI Argopuro dan SMP Argopuro 1 Panti adalah satu dari 5 SMP Swasta yang ada dikecamatan panti, berdasarkan data skunder lembaga pendidikan SMP Argopuro 1 Panti ini mempunyai kualitas yang baik yaitu telah terakreditasi peringkat B dibuktikan dengan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M. Nomor.164/BAP-S/M/SK/XI/2017, lembaga pendidikan ini masih mampu bersaing dengan SMP Negeri meskipun lokasinya yang berdekatan, Motivasi kerja dan disiplin kerja di lembaga ini sudah berjalan cukup baik namun kinerja pegawainya masih kurang begitu optimal dan masih terdapat kekurangan adapun hal tersebut mampu terlihat dari tabel daftar absensi pegawai, yakni :

**Tabel 1.1 Absensi**

Bulan	Jumlah ketidak hadiran pegawai					
	Jumlah karyawan	izin	sakit	cuti	Tanpa keterangan	Jumlah Tidak Hadir
Januari 2022	30	3	2	-	5	10
Februari 2022	30	5	1	1	5	12
Maret 2022	30	4	3	1	6	14

Sumber Data : Kepala Tata Usaha tahun 2022

Dari tabel daftar kehadiran pegawai diatas menunjukkan masih ada pegawai yang izin, sakit, cuti dan tidak hadir tanpa keterangan, karena kurangnya motivasi dalam diri pegawai dan masih ada pegawai yang abai akan kewajibannya, juga ketepatan waktu pegawai yang masih kurang disiplin dilihat dari kehadiran pegawai yang masih mengalami keterlambatan

ke tempat kerja, juga pulang saat waktu kerja belum selesai. Yangmana hal ini kurang sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan oleh lembaga, yakni jam 07.00-12.15 WIB. Pegawai kurang disiplin dapat menyebabkan kinerja menurun dan dapat menyebabkan gangguan terhadap kinerja pegawai lain, sehingga motivasi kerja serta disiplin kerja diharapkan dapat maksimal dan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Atas fenomena diatas dan kajian teoritik maka proposal penelitian ini ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Argopuro 1 Panti”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah ialah fokus penelitian yang akan dilaksanakan, dikarenakan tujuan penelitian ialah salah satu langkah untuk mencari jawaban dari pertanyaan. Sehingga, perencanaan yang baik dapat membantu dalam mencari jawaban dari pernyataan yang tersedia.

Menurut Sugiyono (2015: 228) rumusan masalah ialah susunan dari pertanyaan yang memudahkan peneliti saat pengumpulan data di lapangan. Saat proses penyusunan rumusan masalah perlu memperhatikan teknik yang tepat dalam merumuskan masalah, sehingga saat melakukan penelitian kejadian kesalahan atau kegagalan dapat dihindari.

Berdasarkan pemaparan materi yang sudah dijelaskan maka Rumusan masalahnya, yaitu :

1. Sejauh manakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti ?
2. Sejauh manakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti ?
3. Sejauh manakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut ini ialah tujuan dari penelitian ini diantaranya, yakni:



1. Ingin menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti.
2. Ingin menemukan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti.
3. Ingin menemukan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah meninjau tujuan penelitian yang dipaparkan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, meliputi:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk digunakan sebagai sumber referensi bagi sekolah ataupun akademik yang akan melaksanakan penelitian lebih mendalam terkait dengan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan bisa dipergunakan sebagai dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu digunakan untuk menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang sejenis.

2. Manfaat secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk dijadikan bahan referensi bagi SMP Argopuro 1 Panti supaya mampu menganalisis langkah-langkah yang sesuai untuk mengoptimalkan motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk masyarakat serta mampu dipergunakan sebagai pedoman, bahan mempertimbangkan rumusan masalah yang tepat, serta mampu memberikan arahan di masa sekarang ataupun masa depan.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti selanjutnya untuk dijadikan dijadikan bahan masukan maupun bahan perbandingan dalam segi teknis serta dijadikan sebagai bahan untuk mengkaji data baru yang digunakan untuk penelitian selanjutnya..

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka mengenai penelitian sebelumnya yang mempunyai tujuan mengetahui adanya keterkaitan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian berikutnya. Sehingga dapat memperkaya teori untuk melakukan pengkajian bagi penelitian yang dilakukan. Berikut hasil dari penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya dan ditampilkan dalam ringkasan yang dilihat dalam Tabel 2.2

**Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No (1)	Nama (2)	Judul Penelitian (3)	Metode (4)	Hasil (5)
1	<b>M.Harlie (2012)</b>	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”,	Regresi linear berganda	variabel disiplin kerja dan motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000 memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	<b>Tutik Pebrianti (2013)</b>	“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”,	Regresi linear berganda	Disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	<b><u>Annisa pratiwi, 2014</u></b>	“Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai (Studi Pada PT.Telekomunikasi indonesia, Tbk wilayah telkom pekalongan”	Regresi linear berganda	peningkatan kinerja. Mampunyai pengaruh positif serta signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dan Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan,

Sumber Data : Jurnal Ilmiah tahun 2012, 2013, dan 2014

Dari tabel penelitian terdahulu yang terdapat diatas terdapat persamaan dan perbedaan dari kedua jurnal tersebut yaitu :

M.Harlie (2012) dalam penelitiannya memaparkan “variable bebas (independen) yaitu Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier dan variable terikat (dependen) Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan , kesamaannya terletak pada analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, perbedaannya pada tempat penelitian dan variable bebasnya yaitu Pengembangan Karir.”

Tutik Pebrianti (2013) dalam penelitiannya memaparkan “variable bebas (independen) yaitu Disiplin dan Motivasi Kerja dan variable erikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kesamaannya terletak pada

analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, perbedaannya pada tempat penelitian dan sampel penelitian.”

Annisa pratiwi (2014) dalam penelitiannya memaparkan “variable bebas (independen) yaitu Motivasi kerja dan disiplin kerja dan variable terikat (dependen) kinerja pegawai (Studi Pada PT.Telekomunikasi indonesia, Tbk wilayah telkom pekalongan. Kesamaannya terletak pada analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, perbedaannya pada tempat penelitian dan sampel penelitian.”

## **2.2 Landasan Teori**

Untuk mendukung pembahasan tentang motivasi kerja, disiplin kerja serta Kinerja pegawai, sehingga diperlukan konsep teori tentang konsep teori yang memiliki hubungan antara pembahasan tentang kinerja pegawai. Kinerja variable tersebut yaitu komponen dari manajemen SDM.

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan seni maupun ilmu dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia agar berjalan lebih efektif. Sedangkan manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Manajemen SDM sangat penting dalam pengembangan maupun kemajuan organisasi, dikarenakan manusia memiliki peran aktif dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM memiliki arti sebagai sumber kekuatan organisasi karena organisasi mendayagunakan manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam kemajuan dan pengembangan organisasi.

Agar mudah untuk dipahami, manajemen SDM memiliki arti sebuah pengelolaan maupun pengelolaan SDM dengan menerapkan tugas dari manajemen untuk semua aktivitas pengelolaan dalam mewujudkan tercapainya tujuan dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:2) mendefinisikan Manajemen SDM ialah sebuah koordinasi, organisasi, perencanaan adanya pengadaan barang, pemberian balas jasa serta proses integrasi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Sedangkan, menurut

Hasibuan (2017:11) menyatakan manajemen SDM ialah sebuah seni maupun ilmu dalam pengelolaan hubungan maupun tugas tenaga kerja agar berjalan secara tepat dan memiliki waktu yang singkat, membantu tercapainya tujuan dari organisasi, pegawai, dan masyarakat. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:6-7) menambahkan manajemen SDM adalah ialah kegiatan untuk mengatur fungsi SDM, menilai, mengembakan, memberi timbal balik untuk individu anggota dari organisasi maupun perusahaan. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:5) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia ialah rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang membentang mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketenagakerjaan.”

Dari beberapa definisi manajemen SDM diatas, maka bisa diambil definisi bahwa manajemen SDM ialah langkah pengkoordinasian yang mengelola peranan seseorang atau manusia untuk pengembangan tenaga kerja yang kompeten agar dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

### **2.2.2 Motivasi kerja**

Motivasi memiliki peran penting dikarenakan motivasi dapat dijadikan sebagai pendukung dalam tingkah laku manusia agar memiliki keinginan rajin bekerja dan memiliki antusias untuk mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Seluruh pekerjaan yang diselesaikan dengan maksimal dapat mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Jika motivasi tidak ada maka pegawai akan kesulitan untuk melakukan tugas dengan maksimal.. Kinerja dari pegawai akan mudah dicapai apabila terdapat kemauan dari dalam diri sendiri serta mendapat dukungan dar beberapa pihak.

Darodjat (2015:198) mengatakan bahwasannya “Motivasi merupakan kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi dapat mengurangi kekuatannya apabila terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustasi, tercapainya suatu kepuasan, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.”

Menurut Robbins, dalam Saraswati dan Febriella (2013:127) mendefinisikan bahwa, “motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi memberikan pernyataan bahwa “hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Dari penjelasan di atas mampu disimpulkan bahwasannya motivasi ialah sisi positif yang terdapat dalam individu yang digunakan menyemangati supaya mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan.

#### **A. Tujuan Motivasi**

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2017:146): mengatakan bahwasannya definisi motivasi, meliputi:

- a. Peningkatan Moral serta kepuasan Kerja dari Karyawan;
- b. Peningkatkan hasil produksi Kerja Karyawan;
- c. Sestabilanya kinerja karyawan perusahaan;
- d. Peningkatan disiplin para karyawan;
- e. Pengadaaan karyawan dilakukan dengan efektif.
- f. Terciptanya lingkungan serta memiliki hubungan kerja yang tepat;
- g. Loyalitas, kreativitas serta partisipasi karyawan terjadi peningkatan;
- h. Peningkatan kesejahteraan karyawan;
- i. Tinginya rasa bertanggung jawab karyawan pada tugas;
- j. Peningkatan efisiensi dari penggunaan alat maupun bahan baku.

#### **B. Proses Motivasi**

Proses motivasi akan lebih baik direncanakan sebelum proses menentukan tujuan dari organisasi. Langkah penting saat melakukan proses motivasi ialah mampu melihat keinginan para pegawai dan melihat dengan sudut kepentingan pimpinan maupun organisasi. Proses motivasi perlu dilaksanakan karena komunikasi yang efektif dengan bawahan. Proses motivasi diperlukan agar mampu memenuhi tujuan dari organisasi serta keperluan

pegawai. Sehingga, tujuan organisasi pegawai perlu dikombinasikan agar menyesuaikan motivasi keduanya lebih mudah. Fungsi dari manajer ialah memberi bantuan dalam bentuk fasilitas pada organisasi maupun pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Manajer dengan *team work* yang mampu berkoordinasi dengan baik akan memudahkan dalam mencapai tujuan dari instansi maupun organisasi. Pentingnya *Team* dalam instansi maupun organisasi karena memiliki banyak tugas. Menurut Hasibuan (2017;151), menjelaskan bahwasannya proses dari motivasi, meliputi :

1. Tujuan

Proses motivasi perlu direncanakan saat menentukan tujuan dari organisasi dan setelah itu pegawai diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Tujuan dapat diintegrasikan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

#### 6. *Team Work*

Manajer perlu membuat *Team work* dengan koordinasi yang baik agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. *Team Work* penting dikarenakan perusahaan memiliki banyak bagian yang memiliki fungsi masing-masing dibawahnya.



Sumber : Hasibuan (2017;151)

Gambar 2.1 Proses Motivasi

### C. Teori Motivasi

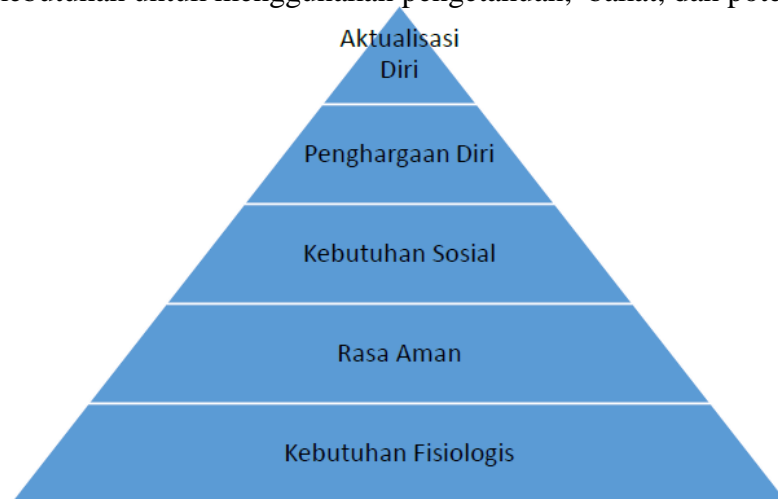
Terdapat beberapa teori tentang motivasi menurut beberapa ahli, yakni :

#### 1) Teori Motivasi Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan )

Menurut Maslow dalam Fawaid serta Maufur (2017:56) menyebutkan bahwasannya dalam setiap individu memiliki 5 kebutuhan yakni kebutuhan fisik terdiri meliputi kebutuhan untuk tempat tinggal, makan, minum, serta kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai setiap pegawai memiliki jaminan sosial berupa: dana pensiun, alat untuk memenuhi keselamatan kerja, serta status pegawai yang bersifat tetap.



Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan rasa dicintai serta mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan ini memiliki keterkaitan dengan pengakuan yang telah dilakukan oleh individu agar mendapatkan apresiasi dari orang lain. Sedangkan, kebutuhan aktualisasi diri yakni kebutuhan untuk menggunakan pengetahuan, bakat, dan potensinya.



**Gambar 2.2 Hirarki Kebutuhan Maslow**

Sumber : Teori Motivasi Maslow dalam Fawaid dan Maufur (2017:56)

Dari piramida tersebut dapat dilihat bahwasannya semakin mengekrucut piramida maka semakin sedikit jumlah maupun kuantitas manusia untuk memenuhi kriteria kebutuhannya.

## 2) Teori Motivasi Prestasi dari Mc.Clelland

Keinginan agar mampu meraih prestasi akan ada dalam diri setiap individu, serta setiap individu akan memiliki banyak cara maupun usaha agar keinginannya tercapai. Tingginya prestasi yang ditentukan akan berpengaruh terhadap usaha yang dikeluarkan. McClelland menyatakan bahwa “mengembangkan suatu bentuk motivasi yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini kebutuhan yang diperoleh sejak kecil dan terus dikembangkan pada saat seseorang menginjak kedewasaan. Pentingnya motivasi berprestasi akan menumbuhkan sikap yang positif bagi manusia. saking termotivasinya seseorang pada suatu prestasi, ia akan selalu menerima dengan senang respon atau nasihat dan saran tentang cara meningkatkan prestasinya.”

Robbins dan Timothy (2015:131), menyatakan teori Mc.Clelland bahwasannya terdapat beberapa alasan yang mampu menjadi motivasi bagi individu untuk bekerja, yakni:

- I. Kebutuhan akan pencapaian ialah keinginan agar memiliki prestasi, untuk memiliki hubungan yang tepat dengan beberapa standar yang telah ditentukan.
- II. Kebutuhan akan kekuasaan ialah kebutuhan agar memiliki jiwa kepemimpinan dan mampu menguasai suatu tempat dengan standat tertentu.
- III. Kebutuhan akan afiliasi ialah kebutuhan tentang cara berinteraksi dengan orang lain seperti persahabatan dan hubungan interpersonal.

### 3) Teori X dan Y Menurut Mc. Gregor

Robbins dan Timothy (2015:136), mengungkapkan teori X dan Y, yang didasari oleh pernyataan dari Mc.Gregor tentang manusia memiliki 2 sisi yang berbeda, yakni sisi negatif yang diberikan label X dan sisi positif yang diberikan label Y.

Mc.Gregor menarik kesimpulan bahwasannya 2 sisi manusia tersebut diambil berdasarkan pada beberapa pendapat yang membentuk tingkah laku dari orang yang bekerja padanya. Berikut ini ialah beberapa pernyataan tentang tersebut, yakni:

- a. Sisi negatif (X) ini menyatakan bahwasannya setiap pekerja memiliki perasaan tidak suka kerja, pemalas, dan tidak suka bertanggung jawab hingga mereka perlu mendapatkan arahan atau bahkan beberapa harus mendapatkan paksaan agar mau melaksanakan pekerjaannya.
- b. Sisi positif (Y) menyatakan bahwasannya pekerja memiliki rasa suka terhadap kerja, berkreaitif, bertanggung jawab, serta menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, beberapa pekerja melakukan pekerjaannya dengan ikhlas seperti mensyukuri setiap pekerjaan yang diberikan.

### 4) Teori Eksistensi, Keterkaitan Dan Pertumbuhan

Teori ini dipaparkan oleh Clayton dan mengutip dari pernyataan mangkunegara (2017:98), dan pernyataan ini tidak memiliki perbedaan yang jauh dari pernyataan Abraham Maslow. Teori ini ialah teori yang menggambarkan 3 dasarr kebutuhn manusia, yakni:

- a. Kebutuhan Keberadaan, kebutuhan ini memiliki hubungan dengan pegawai, meliputi; kebutuhan makanan dan minuman, berpakaian, bernafas, upah, keamanan saat bekerja, serta tunjangan.
- b. Kebutuhan Keterkaitan, kebutuhan ini tentang hubungan interpersonal, yakni keputusan saat melakukan interaksi didalam lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan Pertumbuhan, kebutuhan agar terjadi pengembangan dan peningkatan kualitas dari bekerja. Hal ini berkaitan dengan kemampuan dan cara berkomunikasi para pekerja.

#### **D. Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Motivasi diperlukan dalam kehidupan individu, pegawai ataupun karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Motivasi merupakan faktor yang menjadi alasan bagi pegawai ataupun karyawan supaya mampu bekerja dengan maksimal dan terjadi perubahan ke arah yang baik. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menjelaskan jika motivasi kerja yang dimiliki oleh individu ditentukan dari faktor internal serta eksternal seperti pada penjabaran dibawah ini :

1. Faktor internal
  - a) Kepribadian yang dimiliki
  - b) Tingkatan pendidikan
  - c) Harapan serta keinginan pribadi
  - d) Keperluan
  - e) Tingkat kebosanan serta lelah dalam bekerja
  - f) Kepuasan saat melakukan pekerjaan
2. Faktor eksternal
  - a) Keadaan lingkungan kerja
  - b) Pemberian upah sesuai

- c) Pemimpin sportif dan baik
- d) Ada penjaminan karir
- e) Perubahan status maupun rasa bertanggung jawab
- f) Peraturan yang bisa disesuaikan

### **E. Jenis Motivasi**

Menurut Farida dan Hartono (2016:28) terdapat 2 jenis motivasi antara lain:

#### **1. Motivasi Positif (Insentif Positif)**

Motivasi yang diberikan oleh manajer untuk menghargai hasil pekerjaan karyawan yang berprestasi dengan memberi reward. Tujuannya adalah terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai serta berbagai macam tujuan positif lainnya.

#### **2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)**

Motivasi negatif ialah memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mampu menjalankan tugasnya. Tujuannya agar mengingatkan pada karyawan bahwasannya ia akan kehilangan sesuatu atau bahkan pekerjaannya apabila tidak melakukan pekerjaan dengan fungsinya.

Dalam motivasi kerja peneliti menggunakan teori dari Farida dan Hartono (2016:28) menggunakan indikator dibawah ini :

#### **1. Motivasi Positif (Insentif Positif)**

Motivasi positif (Insentif Positif) terdiri dari beberapa bagian yaitu pemberian hadiah, pemberian uang tambahan, pemberian apresiasi, pemberian promosi dan menjadikan lingkungan kerja yang damai dan tenang .

#### **2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)**

Motivasi negatif (Insentif Negatif) terdiri dari kehilangan pengakuan, pemotongan gaji atau upah dan penurunan jabatan.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja membuktikan suatu keadaan ataupun rasa hormat yang terdapat dalam diri pegawai terhadap aturan dalam suatu organisasi . apa bila peraturan dalam suatu organisasi dilanggar maka disiplin pegawai akan menjadi buruk. Begitu pula sebaliknya jika pegawai taat aturan maka disiplin pegawai baik.

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja ialah kemampuan dalam bekerja selaras dengan peraturan yang tersedia dan tidak menyalahi aturan yang tersedia, ataupun secara terus menerus. Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan ialah kesediaan serta kesadaran seseorang menatati seluruh norma sosial yang tersedia serta peraturan perusahaan.

Wursanto (2011:108) mengatakan disiplin merupakan keadaan yang memberikan pengaruh dukungan pada para pegawai dengan memantau seluruh kegiatan sesuai dengan norma yang telah tersedia..

Berdasarkan pemaparan ahli diatas mengenai disiplin kerja, sehingga mampu diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kesedian dan kemampuan karyawan saat melakukan tugas yang telah diberikan oleh instansi maupun organisasi dengan bertanggung jawab.

#### **A. Faktor – Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:356) menyatakan bahwasannya faktor dari disiplin kerja ada lima:

1) Frekuensi kehadiran.

Frekuensi kehadiran berfungsi untuk melihat tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari jumlah kehadiran dan keterlambatan. Semakin tinggi jumlah kehadiran dan semakin rendah keterlambatan maka dapat membuktikan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin yang bagus.

2) Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan tingkat waspada tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Standar kerja berfungsi untuk dijadikan pedoman bagi para pegawai agar menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam proses bekerja..

4) Ketaatan pada peraturan kerja.

Tujuan dari taat pada aturan kerja agar pegawai merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja..

5) Etika kerja.

Pegawai memerlukan etika kerja supaya terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan bisa saling mengharagai sesama pegawai.

### **B. Jenis Disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) Berikut ini ialah 2 jenis bekerja meliputi:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif ialah salah satu cara untuk mengkoordinir para pegawai agar patuh terhadap aturan dan pedoman kerja yang telah disusun. Tujuannya adalah agar para pegawai lebih disiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif ialah cara untuk mengkombinasikan seluruh aturan yang berlaku dan memberikan arahan bagi para pegawai agar mau melakukan peraturan yang telah tersedia Saat proses melakukan disiplin korektif para pegawai yang melanggar aturan akan diberikan hukuman dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas diri para pegawai dan mau untuk mematuhi peraturan.

### **C. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwasannya tujuan utamanya dari tindakan disiplin ialah meninjau ulang tingkah laku para pegawai agar selalu konsisten dengan peraturan.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menyatakan bahwasannya disiplin kerja memiliki beberapa tujuan, yakni:

1. Tujuan umum

Tujuan umum ialah agar visi misi dari organisasi dapat dijalankan dengan baik mulai dari sekarang hingga seterusnya.

2. Tujuan khusus, meliputi:
  - a. Pegawai menaati seluruh aturan serta kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan, baik peraturan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dalam manajemen.
  - b. Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu memberi layanan dengan maksimal pada pihak yang memiliki keterkaitan dengan kepentingan perusahaan.
  - c. Sarana dan prasarana dapat digunakan dengan sebaik mungkin.
  - d. Tingkah laku pegawai selaras dengan norma di dalam perusahaan.
  - e. Para pekerja memiliki tingkat produksi tinggi selaras dengan tujuan perusahaan dalam jangka pendek ataupun panjang.

#### **D. Indikator Disiplin Kerja**

Dalam disiplin kerja sebagai variable bebas (independent)  $X_2$  peneliti menggunakan teori disiplin kerja menurut Siswanto didalam Sinambela (2016:356), karena Disiplin kerja harus dimulai dari diri sendiri, sehingga para karyawan diharuskan memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tujuannya adalah agar seluruh pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan hasil yang diharapkan dengan cara menaati peraturan yang berlaku dan melakukan pekerjaan dengan bertanggung jawab.

Dibawah ini merupakan indikator disiplin kerja menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:356) adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Kehadiran
2. Tingkat Waspada
3. Patuh pada Standar Kerja
4. Patuh pada Peraturan Kerja
5. Etika Bekerja

#### **2.2.4 Kinerja Pegawai**

Kinerja didalam bahasa Inggris yaitu “performance” juga memiliki arti “hasil kerja atau prestasi”. Kinerja memiliki artian yang luas, tidak hanya tentang hasil dari pekerjaan, akan tetapi kegiatan berlangsungnya proses kerja. Kinerja ialah hasil dari suatu proses yang sudah dijalankan oleh suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga dapat mencapai target yang sudah ditentukan.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja merupakan hasil kerja karyawan berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari teori di atas peneliti menyimpulkan bahwasannya kinerja ialah proses atau hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas melalui beberapa tahapan saat proses pencapaian serta bertujuan agar kinerja pegawai itu sendiri meningkat. Oleh karena itu, kinerja adalah penentuann kemajuan dan kemunduran dari organisasi, dikarenakan kinerja ialah gambaran kondisi organisasi untuk mencapai tujuannya atau hanya pasif tanpa ada peningkatan.

## **A. Penilaian Kinerja**



Menurut Hanggraeni (2012:121), “penilaian kinerja atau performance appraisal adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya”.

Penilaian kinerja ialah langkah untuk mengukur tingkatan dari penyelesaian (degree of completion) untuk pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan SOP sudah disesuaikan dengan tugasnya. Kemudian agar penilaian kinerja mendapatkan hasil valid dan credible, diperlukan instrumen untuk mengukur kinerja pegawai. Berikut ini merupakan aspek yang memiliki pengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan:

#### I. Prestasi Kerja (*Achievement*)

Ialah hasil pekerjaan para pegawai saat menjalankan tugasnya yang dapat diukur dari segi kualitas ataupun kuantitas.

#### II. Keahlian (*skill*)

Ialah kemampuan secara teknis yang dimiliki pegawai saat akan melakukan tugas yang telah diberikan.

#### III. Perilaku (*attitude*)

Ialah perbuatan yang terdapat dalam diri pegawai yang meliputi tanggung jawab, jujur maupun kedisiplinan.

#### IV. Kepemimpinan (*leadership*)

Ialah aspek yang dimiliki individu untuk memimpin dan cara untuk memberi pengaruh terhadap orang lain agar mampu berkoordinasi dengan orang lain agar pekerjaannya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

### **B. Karakteristik Kinerja Pegawai**

Berikut ini adalah karakteristik yang seharusnya dimiliki oleh pegawai (Mangkunegara, 2017:68):

1. Rasa bertanggung jawab.
2. Mau untuk mengambil dan menanggung resiko.
3. Tujuan realistik.
4. Rencana kerja yang telah diperisplan. .

5. Memiliki umpan balik (*feedback*) yang efisien.
6. Terdapat kesempatan untuk mewujudkan rencana kerja.

### C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai mendapatkan beberapa pengaruh dari berbagai faktor baik dari faktor secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “faktor yang berpengaruh terhadap capaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) serta motivasi (*motivation*).” Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) merumuskan bahwasannya beberapa faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja, meliputi:

#### 1. Faktor Kemampuan

Dari segi psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai dengan *IQ* rata-rata (*IQ* 110 – 120) serta pendidikan yang sesuai dengan jabatan serta saat melaksanakan pekerjaan yang dilakukan, sehingga lebih mudah dalam mendapatkan prestasi kerja yang sesuai. Sehingga, pegawai perlu mendapatkan tempat yang setara dengan keahlian yang dimiliki. Sehingga, penempatan pegawai perlu disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki sesuai dengan peribahasa “*the right man on the right place, the right man on the right job*”.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi dapat muncul dalam diri sendiri saat menghadapi situasi dalam bekerja. Motivasi ialah keadaan yang mampu memberikan arahan bagi para pegawai dalam pencapaian tujuan dari bekerja. Sedangkan, sikap mental ialah keadaan mental yang mampu memberikan dukungan bagi para pegawai untuk mencapai prestasi kerja optimal. Pegawai harus mempunyai mental dalam segi psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) yang memiliki arti bahwa seorang pegawai harus mempunyai kesiapan mental, fisik, dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2016:135) Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meliputi:

- a. Prestasi kerja  
Hasil dari pekerjaan pegawai saat melakukan tugas, dari segi kualitas maupun kuantitas kerja
- b. Keahlian  
Tingkat kemampuan teknis terdapat dalam diri pegawai saat melaksanakan tugas yang diberikan, keahlian ini membentuk kemandirian, dan lain-lain.
- c. Perilaku  
Perilaku pegawai menempel dalam diri dan akan dibawa saat melakukan tugasnya, perilaku yang dimaksud adalah rasa bertanggung jawab.
- d. Kepemimpinan  
Merupakan aspek memimpin orang lain serta mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain agar mampu berkoordinasi tentang pekerjaan agar pekerjaan dapat berjalan dengan cepat dan tepat termasuk saat proses pengambilan keputusan.

Dari Faktor yang telah dijabarkan oleh Sedarmayanti (2016:135). Dalam Kinerja Pegawai sebagai variable terikat (dependent) Y peneliti menggunakan teori ini yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Keahlian
3. Perilaku
4. Kepemimpinan

## **2.3 Hubungan Antara Variable**

### **2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini bertujuan agar kinerja seorang pegawai dapat tercapai secara kualitas maupun kuantitasnya dengan baik. Pernyataan ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Tutik

Pebrianti (2013) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. Oleh karena itu dapat dijelaskan pada penelitiannya menunjukkan kesimpulan bahwasannya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016:273) Kinerja Pegawai ialah hasil dari pekerjaan yang kualitas dan kuantitas mampu dicapai oleh pegawai saat melakukan tugas dengan rasa bertanggung jawab.

Berdasarkan faktor kinerja yang telah dijabarkan oleh Sedarmayanti (2016: 135) maka peneliti menggunakan indikator sebagai berikut : 1) Prestasi kerja, 2) Keahlian, 3) Perilaku, 4) Kepemimpinan.

Berdasarkan teori dan penelitian diatas maka kinerja pegawai adalah tujuan utama yang akan diwujudkan oleh sebuah instansi atau organisasi. Oleh karena itu adanya peningkatan kinerja pegawai dapat membuat kemajuan suatu instansi ataupun organisasi, apabila motivasi kerja dan disiplin kerja kurang baik sehingga memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Pegawai adalah sebuah aset sangat yang berharga pada organisasi. Pegawai yang termotivasi dapat membantu kemajuan dan pengembangan organisasi dan motivasi kerja ini sangat dibutuhkan oleh pegawai. Hal ini dilakukan agar muncul semangat dan gairah saat bekerja. Menurut Farida dan Hartono (2016:25) pengertian motivasi ialah sebuah dorongan untuk membentuk semangat kerja pegawai supaya para pegawai mau berkoordinasi, bekerja secara efektif dan berintegrasi menggunakan seluruh kemampuan dan usahanya dalam agar tercapai keinginan.

Saat proses penelitian ini menggunakan semua indikator yang ada dalam teori Farida dan Hartono (2016:26-27) yakni motivasi positif dan motivasi negatif. Dimana indikator ini sesuai dengan permasalahan penelitian, sehingga dapat membantu peneliti dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Dalam hal ini diharapkan dapat membantu SMP Argopuro 1 Panti untuk memberikan motivasi kerja agar para pegawai memberikan kinerja pegawai dengan baik. jika pegawai termotivasi dapat memberikan kinerja terbaiknya dan akan dapat memberikan kontribusi terhadap optimalisasi kinerja organisasi.

### **2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja akan muncul dari kesadaran di dalam diri sendiri dimulai dari taat pada peraturan dalam organisasi, apabila peraturan dalam suatu organisasi dilanggar maka disiplin pegawai akan menjadi buruk. Begitu pula sebaliknya jika pegawai taat aturan maka disiplin pegawai baik. Menurut Sinambela (2016:335) menyatakan “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan.”

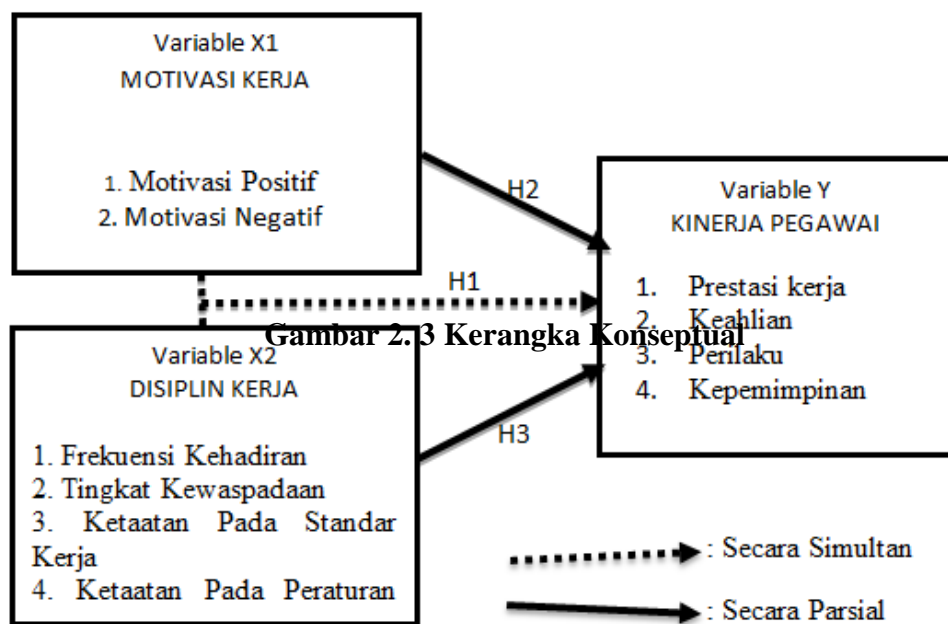
Penelitian ini memakai indikator yang terdapat dalam teori Siswanto dalam Sinambela (2016:356) yaitu 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja dan 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Sehingga dalam peningkatan kinerja pegawai, disiplin kerja ialah faktor penting yang harus dilakukan, disiplin kerja dilakukan sebagai upaya untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual memiliki tujuan menjelaskan tujuan dan menjawab permasalahan yang timbul di dalam penelitian yakni pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Argopuro 1 Panti.

Peneliti menilai jika ada hubungan antar variabel yang diteliti terbukti dalam beberapa penelitian terdahulu, akan tetapi belum jelas berapa besarnya nilai yang dihasilkan. Oleh karena itu akan dilakukan kajian pada sebagian pembahasan, selanjutnya peneliti akan menghitung pengaruhnya menggunakan SPSS 20.0 dengan cara menetapkan hipotesis penelitian terlebih dahulu berdasarkan kerangka konseptual yang disusun peneliti sebelumnya, yaitu

menghitung pengaruh secara parsial antara variabel ( $X_1$ ) Motivasi kerja terhadap variabel ( $Y$ ) kinerja pegawai, variabel ( $X_2$ ) disiplin kerja terhadap variabel ( $Y$ ) kinerja pegawai, dan menghitung pengaruh secara simultan antara variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja, dan ( $X_2$ ) Disiplin kerja terhadap variabel ( $Y$ ) kinerja pegawai.



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual diatas ialah konsep dari regresi linier berganda untuk membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel independen ( $X_1$ ) Motivasi Kerja, ( $X_2$ ) Disiplin Kerja dengan variabel dependen ( $Y$ ) Kinerja Pegawai yang ditandai dengan hipotesis sementara pada setiap arahnya.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Pengertian Hipotesis ialah jawaban yang bersifat sementara pada rumusan masalah yang berarti jawaban ini hanya didasari oleh teori bukan fakta. Pernyataan ini juga sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2012:70) yang menyatakan bahwasannya “hipotesis menjadi reaksi sementara berkenaan rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan kedalam sebuah pertanyaan berbentuk kalimat. Digambarkan sementara lantaran respon yang diberikan oleh responden harus berlandaskan teori yang relevan, sebelum pada alasan-alasan empiris yang telah didapatkan berdasarkan pemungutan data. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan sebuah respon teoritis berawal dari rumusan masalah penelitian, bukan sebuah respon empirik”.

Berlandaskan dari pemaparan di atas, mendapatkan hipotesis penelitian meliputi :

Ha1 : Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Ho1 : Motivasi. kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Ha2 : Motivasi. kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Ho2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Ha3 : Disiplin kerja. berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Ho3 : Disiplin kerja. tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan tujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variabel. Data yang telah didapatkan dikelompokkan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampel dengan teknik *non probability sampling*, yakni menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik untuk menentukan sampel apabila seluruh populasi ditunjuk menjadi sampel (Sugiyono, 2017: 96).

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian di SMP Argopuro 1 Panti, yang letaknya di Jl. Pb. Sudirman No.39 Panti Jember. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena ingin melihat motivasi kerja dan kinerja pegawai di lokasi tersebut.

Waktu Penelitian dari bulan Januari hingga Maret tahun 2022, tetapi penelitian yang dilakukan ini dapat lebih cepat ataupun lebih lambat dilihat dari situasi dan kondisi yang terjadi dilapangan dan menyesuaikan dengan perkembangan keadaannya

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi menjadi sesuatu esensial yang harus memperoleh perhatian penuh jika seorang peneliti akan membuat kesimpulan suatu hasil yang bisa dipertanggung jawabkan dan sesuai pada objek tempat penelitian.

Bailey dalam Muri (2014:147) menyatakan populasi atau *universe* merupakan total keseluruhan jumlah unit yang di analisis. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai di SMP Argopuro 1 Panti sejumlah 30 pegawai.



### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) sampel ialah bagian populasi yang digunakan sebagai objek penelitian saat melaksanakan penelitian dan uji data. Teknik pengambilan sampel dipakai pada penelitian ini ialah sampel jenuh ataupun sensus.

Pengertian dari sampel jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2017:122) menyatakan “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini biasa digunakan jika populasi kurang dari 30. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan semua anggota populasi pegawai di SMP Argopuro 1 Panti sebanyak 30 Guru (Pendidik dan Tenaga Kependidikan).”

### 3.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2017:31), definisi operasional merupakan penentu dari variabel yang akan diteliti. Dalam definisi operasional berisikan tentang berbagai langkah yang digunakan untuk melakukan penelitian, sehingga akan memudahkan peneliti lain saat akan melaksanakan penelitian selanjutnya. Berikut ini merupakan definisi operasional dalam penelitian ini:

#### 3.4.1 Variable Independent atau Variable Bebas (X)

Terdapat dua Variable bebas pada penelitian ini yaitu :

##### a) Variable Motivasi Kerja (X1)

Menurut Farida dan Hartono (2016:25) menjelaskan bahwasannya motivasi merupakan langkah untuk memberikan dukungan pegawai dan menciptakan semangat bekerja supaya pegawai mampu bekerja sama, bekerja secara efektif dan terorganisir. Berikut ini adalah indikator motivasi, meliputi:

##### 1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Maknanya ialah Kepala Sekolah memberikan motivasi berupa reward bagi mereka yang berprestasi. Selain itu, tujuannya ialah memberikan pengaruh untuk orang lain supaya mampu menjalankan

pekerjaan dengan senang hati. Bentuk dari reward yang didapatkan dapat berupa uang, piagam, promosi kenaikan jabatan, ataupun penciptaan lingkungan kerja yang nyaman.

## 2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Maknanya ialah Kepala Sekolah memberikan motivasi pada bawahan mereka dengan menggunakan standar dan sanksi yang ditentukan. Tujuannya adalah agar para pegawai mengetahui bahwanya ia dapat kehilangan pekerjaannya apabila melakukan kesalahan atau ketledoran.

### b) Variable disiplin Kerja (X2)

Berikut ialah Indikator disiplin kerja berdasarkan pernyataan Siswanto dalam Sinambela (2016:356), meliputi::

#### 1) Jumlah kehadiran.

Pengukuran jumlah kehadiran dapat dilihat dari jumlah kehadiran dan tingkat keterlambatan, semakin tinggi frekuensi kehadiran dan jarang terlambat maka menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

#### 2) Tingkat kewaspadaan.

Tingkat waspada pegawai akan berpengaruh terhadap kualitas ddirinya dan pekerjaan yang dilakukan, karena semakin waspadaa maka pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik

#### 3) Ketaatan pada standar kerja.

Standar kerja digunakan untuk mencegah berbagai hal yang tidak diharapkan dalam lingkungan kerja.

#### 4) Ketaatan pada peraturan kerja.

Tujuan menaati peraturan kerja adalah agar lingkungan kerja menjadi nyaman dan aman..

### 3.4.2 Variable Dependent Variable Terikat (Y)

Penelitian ini menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2016:135) yaitu :

1. Prestasi kerja

Hasil dari pekerjaan pegawai saat melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

2. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang terdapat dalam diri seorang pegawai saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Contohnya; keahlian dalam beberapa bidang yang dikuasai sekaligus.

3. Perilaku

Perilaku pegawai akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, dalam hal ini perilaku dapat diartikan sebagai rasa bertanggung jawab pegawai pada pekerjaan yang dilakukan.

4. Kepemimpinan

Merupakan aspek dalam menejerial serta keahlian untuk memberikan pengaruh pada orang lain serta cara untuk berkoordinasi tentang pekerjaan dengan tepat serta cepat saat menentukan keputusan.

### 3.3 Tabel Definisi Operasional Penyusunan Kuesioner

<b>Variable (1)</b>	<b>Indikator (2)</b>	<b>Item (3)</b>
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	1. Motivasi Positif	1. Memberikan Penghargaan 2. Memberikan Promosi 3. Memberikan Kondisi kerja yang nyaman
	2. Motivasi Negatif	1. Kehilangan Pengakuan 2. Pemotongan Gaji 3. Penurunan Jabatan

<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	1. Frekuensi Kehadiran	1. Kehadiran 2. Ketepatan Waktu
	2. Tingkat Kewaspadaan	1. Penuh Perhitungan 2. ketelitian
	3. Ketaatan Pada Standart Kerja	1. Sesuai Aturan 2. Sesuai Pedoman
	4. Ketaatan pada Peraturan Kerja	1. Kenyamanan Kerja 2. Kelancaran Kerja
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	1. Perstasi Kerja	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja
	2. Keahlian	1. Kemandirian 2. Kemampuan Teknis
	3. Prilaku	1. Tanggung Jawab 2. Pekerjaan Melekat
	4. Kepemimpinan	1. Mengkoordinasi 2. Pengambilan Keputusan

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

#### 3.5.1 Jenis Data

Data merupakan kumpulan masalah penelitian serta ditemukan saat proses penelitian. Berikut ini ialah jenis data:

##### 1. Data Nominal

Data nominal ialah data dengan tingkat kesulitan yang rendah apabila dilihat dari kategori ataupun fungsi bilangan. Dalam data ini fungsi bilangan hanya digunakan sebagai pembeda antar karakteristik.

## 2. Data Ordinal

Data nominal terdiri dari angka yang memiliki tingkatan yang berbeda. Tujuannya adalah untuk mengurutkan data dari angka terbesar maupun terkecil.

## 3. Data Interval

Data interval ialah data yang memberikan informasi lebih akurat apabila dibandingkan dengan jenis data di atas, dikarenakan data ini memiliki karakteristik interval tetap.

## 4. Data Rasio

Dasar dari data rasio tidak jauh berbeda dengan data interval, tetapi yang menjadi pembeda adalah memiliki data yang sifatnya non mutlak dan fungsinya ialah melihat karakteristik data yang diukur mulai dari panjang, kecepatan maupun berat.

Berdasarkan pengertian jenis – jenis data di atas maka penulis menggunakan data interval yang bersumber dari data primer serta merupakan hasil jawaban dari responden yang sudah menjawab kuisisioner yang diberikan peneliti sebelumnya.

### **3.5.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini ialah asal dari subjek data didapatkan. Pada penelitian ini penulis memakai 2 sumber, meliputi:

#### **1. Sumber data Primer**

Merupakan data yang didapatkan secara langsung oleh penulis dari sumber pertama. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu jawaban kuisisioner yang telah diberikan pada responden (pegawai SMP Argopuro 1 Panti).

#### **2. Sumber Data Sekunder**

Merupakan data yang sudah dikelompokkan penulis untuk menunjang data dari sumber pertama, yang berbentuk dokumen. Pada penelitian ini angket dan dokumentasi menjadi sumber data sekunder.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada suatu penelitian metode pengumpulan data ialah cara yang berfungsi untuk memperoleh data sesuai dengan kebutuhan yang terdapat dalam penelitian. Berikut ini merupakan metode pengumpulan data yang digunakan penulis:

#### 1. Observasi

Observasi ialah hasil mengamati langsung dilokasi penelitian sebagai aktifitas memberikan penilaian. Menurut Sugiyono (2012:53) observasi adalah metode mengumpulkan data dengan cara mengamati secara langsung guna melihat kegiatan yang dilaksanakan. observasi dilaksanakan pada SMP Argopuro 1 Panti dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara langsung terkait dengan permasalahan terhadap motivasi, disiplin serta kinerja pegawai.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan upaya mendapatkan informasi dari kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada responden tentang hal tertentu. Menurut Sugiyono (2012:53) menyatakan kuesioner merupakan cara dengan memberikan pertanyaan dalam bentuk tertulis agar responden menjawab sesuai dengan kejadian. Kuesioner diberikan kepada Pegawai SMP Argopuro 1 Panti Kuesioner yang dipakai berbentuk skala, jenis skala yang dipakai adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012:146) skala likert berguna untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok dengan fenomena sosial. Berikut adalah skala *likert* :

Tabel 3.4 Skala likert

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Pernah (STP)	1
2	Tidak Pernah (TP)	2
3	Netral (N)	3

<b>4</b>	Pernah (P)	4
<b>5</b>	Sangat Pernah (SP)	5

### 3. Wawancara

Agar memperoleh pemahaman dari observasi yang telah dilakukan merupakan tujuan dari wawancara. Wawancara ialah percakapan yang dilakukan penulis dengan narasumbernya untuk memperoleh sebuah informasi (Arikunto,2010:127). Maka wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang ada didalam SMP Argopuro 1 Panti tidak terlalu mendalam, hanya untuk mendapatkan informasi inti untuk dijelaskan.

## 3.7 Uji Instrumen Penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dapat disebut valid bila instrumen mampu melakukan pengukuran yang tepat. Menurut Ghazali (2016:47) menyatakan uji validitas berguna untuk melihat validitas sebuah data dalam kuisisioner. Adanya kevaliditasan didalam instrumen penelitian, maka peneliti mengharapkan bahwa nilai penelitian dapat menjadi valid.

Agar dapat mengetahui kevaliditasan suatu instrumen kuesioner dapat menggunakan analisis Korelasi Produk Moment Karl Pearson yang menggunakan taraf signifikansi 5%. Karakteristik dapat dinyatakan valid apa bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen penelitian dapat dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel bila jawaban yang diberikan responden memiliki kesinambungan yang akurat. Menurut Ghazali (2016:47) menyatakan uji reliabilitas adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk melakukan pengurusan reliabilitas dalam instrumen penelitian.

Untuk melakukan pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus cronbach alpha. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel, apabila nilai cronbach

alpha  $>0.6$ , dan jika cronbach alpha  $< 0.6$ , sehingga kuesioner dikatakan tidak reliabel.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah alat dengan fungsi memprediksi dan mengetahui suatu model regresi jika model bersifat tidak bias. Sehingga untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan maka perlu adanya pengujian data yaitu uji asumsi klasik. Maka analisa yang dapat dipakai yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas serta uji multikolinieritas.

#### 1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:106) menyatakan bahwa uji normalitas dapat digunakan melihat didalam model regresi variabel dependen (terikat) ataupun variabel independen (bebas) memiliki hasil distribusi dengan sifat normal maupun tidak. Model regresi dikatakan tepat apabila model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian tersebut menggunakan metode statistik one sample Kolmogorov-Smirnov test dan kriterianya, meliputi:

- a. Apabila nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig.  $> 0.05$ , maka dinyatakan data berkontribusi normal.
- b. Apabila nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig.  $< 0.05$ , maka dinyatakan data tidak berkontribusi normal.

#### 2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi mengetahui model regresi memiliki perbedaan variasi antar pengamat dengan pengamat lainnya. Apabila terdapat kesamaan antar pengamat maka dinyatakan homoheteroskedastisitas, namun apabila timbul perbedaan maka dibidang heteroskedastisitas.

Untuk pengujian model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak maka dapat memakai metode scatterplot menggunakan memplot nilai dari ZPRED (nilai produktif) dengan SRESID (nilai sisa). Menurut Ghozali (2013:106) model yang sesuai ialah saat grafik yang ditampilkan memiliki garis yang beraturan berkesinambungan satu sama lain.



### 3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:106) menyatakan uji multikolinieritas memiliki tujuan melakukan pengujian tentang model regresi yang dilihat berdasarkan hubungan antara variabel dependen. Tidak memiliki korelasi antara variabel independen ialah contoh dari model regresi yang tepat.

Didalam model regresi pada penelitian ini memakai Tolerance dan VIF (Value Inflation Factor) untuk melihat adanya multikolinieritas. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas, meliputi:

- a. Apabila nilai Tolerance > 0.1 dan VIF < 10, maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen.
- b. Apabila nilai Tolerance < 0.1 dan VIF > 10, maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen.

#### 3.8 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pengolahan data pada penelitian ini memakai program SPSS. Didalam analisis regresi linier berganda menemukan 2 hal yang perlu dianalisis yaitu regresi linier berganda serta koefisien determinansi (R<sup>2</sup>).

##### 1. Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:284) Analisis regresi linier berganda ialah suatu persamaan dengan fungsi melihat gambaran dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen serta dependen. Persamaan regresi linier berganda tersebut, meliputi:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- X<sub>1</sub> = variabel bebas (Motivasi Kerja)
- X<sub>2</sub> = variabel bebas (Disiplin Kerja)

$a$  = konstanta apabila nilai  $X = 0$

$b_1, b_2,$  = nilai dari koefisien regresi, yang memperlihatkan peningkatan angka maupun penurunan variabel terikat yang didasari pada berubahnya variabel bebas.

$e$  = residual

## 2. Koefisien Determinansi

Koefisien determinansi adalah alat untuk menilai fungsi dari model regresi guna menjabarkan jenis dari variabel independen. Koefisien determinansi juga dapat menjelaskan dengan baik model regresi saat memperkirakan variabel dependen.

Hasil dari koefisien determinansi adalah nilai diantara 0 sampai dengan 1. Menurut Ghozali (2013:97) menyatakan bahwa nilai dari  $R^2$  yang kecil mempunyai arti bahwawasannya kemampuan variabel terikat saat memberikan penjelasan variasi antar variabel masih sangat minim. Apabila nilai dekat dengan angka 1 maka artinya variabel terikat berarti bahwa keseluruhan informasi didalamnya dapat menjelaskan makna dari variabel bebas.

## 3.9 Uji Hipotesis

### 3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:139) menyatakan uji F ini dilaksanakan guna melihat seberapa besar variabel independen (variabel bebas) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pada dasarnya uji F yang digunakan berdasarkan pada tingkat signifikansi, yang pada penelitian ini ditetapkan toleransi kesalahan sebesar 5% ( $\alpha = 0.05$ ). dan memiliki batasan kriteria seperti berikut :

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka dinyatakan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka dinyatakan pelatihan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### 3.9.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:139) menyatakan uji t dilakukan guna untuk melihat pengaruh antar variabel dependen dengan independen.

Pada intinya uji t dipakai untuk melihat pengaruh berdasarkan nilai signifikansi uji t  $< 0.05$ , dengan memiliki perbandingan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka dinyatakan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka dinyatakan pelatihan dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 HASIL PENELITIAN**

##### **4.1.1 Gambaran Objek Penelitian**

SMP Argopuro 1 Panti ialah sekolah swasta terletak di Kecamatan Panti yang berdiri sekitar tahun 1969 dan didirikan oleh Bapak Soekasir alias H. Syaehul Kholik, sekolah ini juga masih berada dibawah naungan Lembaga Pendidikan Islam yaitu Yayasan Ihtiar Kejayaan Tani (YIKT) dengan luas tanah 2750 m<sup>2</sup> serta luas bangunan 702 M<sup>2</sup>, SMP Argopuro 1 Panti ini beralamat di Jl. Lapangan No.39 Rt 001 Rw 004 Dusun Krajan Desa Panti Kecamatan Panti Kabupaten Jember, Status sekolah sudah terakreditasi B, Kegiatan belajar mengajar dilakukan setiap pagi sampai siang hari dengan jumlah kelas sebanyak 9 Kelas.

##### **4.1.2 Fasilitas SMP Argopuro 1 Panti**

Sarana maupun Prasarana Sekolah memiliki peran penting saat menunjang capain tujuan dari pendidikan, karena sarana dan prasana yang memadai dapat memberi kemudahan dalam lembaga pendidikan saat proses pencapaian cita-cita serta tujuan dari sekolah.

Di SMP Argopuro 1 Panti memiliki fasilitas yang mendukung proses kegiatan belajar serta kemajuan pendidikan di sekolah. Penelitian ini melihat sarana dan prasarana yang terdapat di SMP Argopuro 1 Panti, meliputi:

1. Ruang kelas dari kelas VII sampai dengan IX ada 9 Ruang Kelas
2. Perpustakaan
3. Labolatorium IPA
4. Labolatorium Komputer
5. Labolatorium Bahasa
6. Ruang UKS
7. Ruang Osis
8. Toilet
9. Koperasi Siswa (KOPSIS)

10. Kantin Sehat
11. Musholla AL-MANHAL
12. Lapangan
  - a. Sepak Bola
  - b. Bulu Tangkis
  - c. Bola Volly
13. dan Aula

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

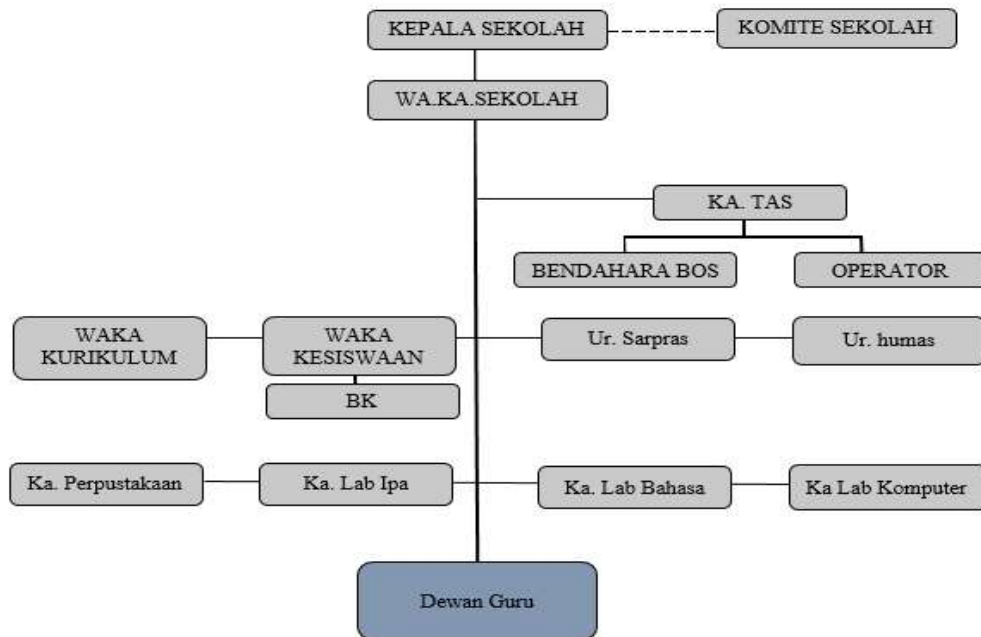
Setiap organisasi atau pun instansi pada umumnya pasti memiliki struktur organisasi sendiri, sebagai suatu instansi atau lembaga pendidikan formal SMP Argopuro 1 Panti memiliki struktur organisasi, meliputi:

- a. Kepsek
- b. Wakepsek
- c. Kepala TU
- d. Bendahara Bos
- e. Operator Dapodik
- f. Urusan Kurikulum
- g. Urusan Kesiswaan
- h. Urusan Saran serta Prasarana
- i. Urusan Hubungan Masyarakat
- j. Pustakawan Sekolah
- k. Pengelola Laboratorium
- l. Wali Kelas
- m. Guru Mata Pelajaran

Adapun struktur organisasi dari SMP Argopuro 1 Panti bisa dilihat menggunakan gambar 4.4 yaitu :



## STRUKTUR SEKOLAH SMP ARGOPURO 1 PANTI



**Gambar 4.4**

### 4.2 Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai SMP Argopuro 1 Panti kecamatan Panti Kabupaten Jember, Responden pada penelitian ini sebanyak 30 Pegawai yaitu terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Gambaran umum dari masing-masing responden mempunyai perbedaan, sesuai dengan kuesioner yang dibentuk daftar pertanyaan yang sudah dibagikan untuk dijawab oleh responden, maka diketahui gambaran umum dan karakter dari masing-masing responden. Gambaran umum responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan Terakhir serta Status Perkawinan, yang dijabarkan, meliputi:

#### 4.2.1 Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebarakan dilihat dari jenis kelamin responden yaitu Laki – laki dan Perempuan:

Tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki – Laki	16	53,3%
2	Perempuan	14	46,7%
Jumlah		30	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Tabel diatas menunjukkan 30 responden atau pegawai, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 16 pegawai dan prosentasenya 53,3%. Karena laki laki adalah tulang punggung keluarga dan sebaiknya laki-laki yang paling berperan untuk mencari nafkah.

Sumber : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Tahun 2015

#### 4.2.2 Usia

Dari hasil penyebaran kuesioner diketahui data usia responden beragam yaitu <25 tahun , 25-35Tahun, 46-45 tahun, dan >45 Tahun yang bisa digambarkan, yakni:

Tabel 4.6 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< 25 Tahun	7	23,2%
2	25 – 35 Tahun	9	30,0%
3	36 – 45 tahun	7	23,2%
4	>45 Tahun	7	23,2%
Jumlah		30	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Dapat diketahui pada tabel diatas sebagian besar pegawai berusia 25-35 tahun yaitu 9 responden dengan jumlah prosentasenya 30,0%. Karena pada usia 25 sampai dengan 35 tahun rata-rata berada pada rentang usia produktif serta akan lebih mudah untuk mendapatkan pendapatan dengan jumlah yang besar apabila dibandingkan dengan usia non produktif (arya dan nyoman 2013).

#### 4.2.3 Pendidikan Terakhir

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebarakan dapat diketahui bahwa data Pendidikan terakhir pegawai di SMP Argopuro 1 Panti yang bisa digambarkan, yakni:

Tabel 4.7 Pendidikan Terakhir Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
1	SMA	8	26,7%
2	D3	1	3,3%
3	S1	20	66,7%
4	S2	1	3,3%
Jumlah		30	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Tabel di atas menggambarkan bahwasannya sebagian besar responden berpendidikan S1 berjumlah 20 Responden dengan prosentase 66,7 %. Ini menunjukkan bahwa responden berdasarkan status pendidikan yaitu mayoritas berpendidikan terakhir S1/ Sederajat. Karena tingginya status pendidikan yang dimiliki maka akan berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan (arya dan nyoman 2013) .

#### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Jawaban reponden dideskripsikan guna melihat respon jawaban dari penilaian responden terkait item pertanyaan yang terdapat dalam kuisoner variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, berikut jawaban responden berdasarkan variasi dari variable.



## 1. Distribusi frekuensi Tanggapan Responden Variable Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4. 8 Variable Motivasi Kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	
	STP	%	TP	%	N	%	P	%	SP	%	R	%
X1.1	0	0%	1	3,3%	5	16,7%	10	33,3%	14	46,7%	30	100%
X1.2	1	3,3%	0	0	5	16,7%	14	46,7%	10	33,3%	30	100%
X1.3	0	0%	3	10%	6	20%	13	43,3%	8	26,7%	30	100%
X1.4	0	0%	1	3,3%	13	43,3	10	33,3%	6	20%	30	100%
X1.5	0	0%	5	16,7%	10	33,3%	10	33,3%	5	16,7%	30	100%
X1.6	0	0%	1	3,3%	5	16,7%	10	33,3%	14	46,7%	30	100%

Sumber Data: Distribusi Jawaban responden , diolah

Tabel 4.8 menunjukkan bahwasannya variable Motivasi kerja (X1) diukur penulis memakai 2 indikator berdasarkan penjelasan dari farida dan hartono (2016:25). Dari 2 indikator dijabarkan kembali menjadi 6 pertanyaan yang masing masing indikatornya terdiri dari 3 item. Jawaban responden terkait variable Motivasi kerja X<sub>1</sub> pada pada indikator Motivasi positif dapat dijabarkan bahwa item X<sub>1.1</sub> (memberikan penghargaan) diketahui bahwa 14 responden sebesar 46,7% memilih jawaban sangat pernah (SP), artinya rata rata pegawai sudah sering mendapatkan penghargaan. Pada item X<sub>1.2</sub> (memberikan promosi) diketahui 14 responden sebesar 46,7% memilih jawaban pernah (P), yang artinya pegawai pernah mendapatkan promosi jabatan juga karena kinerjanya dirasa cukup baik. Pada item X<sub>1.3</sub> (memberikan kondisi kerja yang nyaman) diketahui 13 responden sebesar 43,3% memilih jawaban pernah (P), artinya sarana dan kondisi kerja di tempat kerja sudah baik sehingga memberi rasa nyaman terhadap pegawai.

Pada indikator motivasi negatif dapat dijabarkan bahwa item X<sub>1.4</sub> (kehilangan pengakuan) diketahui 13 responden sebesar 43,3% memilih jawaban netral (N) artinya rata rata pegawai masih ragu ragu dengan pengakuan ditempat kerja . Pada item X<sub>1.5</sub> (pemotongan gaji) diketahui 10 responden sebesar 33,3% memilih jawaban netral (N) karena untuk honor atau gaji pegawai swasta pastinya mengikuti jumlah kehadiran setiap pegawai jadi pegawai merasa netral dalam hal pemotongan gaji. Pada item X<sub>1.6</sub> (penurunan jabatan) diketahui 14 responden sebesar 46,7% memilih jawaban sangat pernah (SP) dan dalam kuesioner pertanyaan ditambah (tidak) agar jawabannya mengikuti urutan jawaban jadi artinya tidak ada pegawai yang diturunkan jabatannya.

## 2. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variable Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.9 Variable Disiplin Kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	
	STP	%	TP	%	N	%	P	%	SP	%	R	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
X2.1	0	0%	1	3,3%	3	10%	12	40%	14	46,7%	30	100%
X2.2	0	0%	1	3,3%	5	16,7%	13	43,3%	11	36,7%	30	100%
X2.3	0	0%	2	6,7%	8	26,7%	12	40%	8	26,7%	30	100%
X2.4	0	0%	2	6,7%	6	20%	16	53,3%	6	20%	30	100%
X2.5	0	0%	3	10%	9	30%	10	33,3%	8	26,7%	30	100%
X2.6	0	0%	1	3,3%	3	10%	12	40%	14	46,7%	30	100%
X2.7	0	0%	1	3,3%	5	16,7%	13	43,3%	11	36,7%	30	100%
X2.8	0	0%	2	6,7%	8	26,7%	12	40%	8	26,7%	30	100%

Sumber Data: Distribusi Jawaban responden , diolah

Pada tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa variable disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diukur penulis memakai 4 indikator berdasarkan penjelasan dari Siswanto dalam Sinambela (2016:356). Dari 4 indikator dijabarkan kembali menjadi 8 pertanyaan yang masing masing indikatornya terdiri dari 2 item. Jawaban responden terkait variable disiplin kerja X<sub>2</sub> pada pada indikator Frekuensi Kehadiran dapat dijabarkan bahwa item X<sub>2.1</sub> (Kehadiran) dimana 14 responden sebesar 46,7% memilih jawaban sangat pernah (SP) karena pegawai sudah datang ke tempat kerja setiap hari efektif. Pada item X<sub>2.2</sub> (Ketepatan waktu) dimana 13 responden sebesar 43,3% memilih jawaban pernah (P) yang artinya pegawai sudah hadir tepat waktu sesuai dengann waktu yang ditentukan.

pada indikator tingkat kewaspadaan dapat dijabarkan bahwa item X<sub>2.3</sub> (Penuh Perhitungan) dimana 12 responden sebesar 40% memilih jawaban pernah (P) artinya 40% Pegawai bekerja sudah penuh perhitungan sesuai dengan job description yang ada. Pada item X<sub>2.4</sub> (Ketelitian) dimana 16 responden sebesar 53,3% memilih jawaban pernah (P) artinya rata-rata pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah berhati-hati dan sangat teliti.

pada indikator ketaatan pada standart kerja dapat dijabarkan bahwa item X<sub>2.5</sub> (sesuai aturan) dimana 10 responden sebesar 33,3% memilih jawaban pernah (P) artinya rata-rata peraturan sekolah sudah ditaati oleh pegawai . Pada item X<sub>2.6</sub> (Sesuai Pedoman) dimana 14 responden sebesar 46,7% memilih jawaban sangat pernah (SP) artinya 46,7% pegawai sudah mengerjakan tugasnya sesuai dengan pedoman yang berlaku.

pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dapat dijabarkan bahwa item X<sub>2.7</sub> (kenyamanan kerja) dimana 13 responden sebesar 43,3% memilih jawaban pernah (P) artinya suasana ditempat kerja sudah nyaman . Pada item X<sub>2.8</sub> (Kelancaran Kerja) 12 responden sebesar 40% memilih jawaban pernah (P) artinya dalam menjalankan tugasnya selalu tidak ada hambatan karena pegawai sudah berpengalaman.

### 3. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variable Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10 Variable Kinerja Pegawai

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	
	STP	%	TP	%	N	%	P	%	SP	%	R	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Y1	0	0%	0	0%	3	10%	20	66,7%	7	23,3%	30	100%
Y2	0	0%	0	0%	8	26,7%	16	53,3%	6	20%	30	100%
Y3	0	0%	0	0%	7	23,3%	14	46,7%	9	30%	30	100%
Y4	0	0%	0	0%	10	33,3%	15	50%	5	16,7%	30	100%
Y5	0	0%	0	0%	6	20%	16	53,3%	8	26,7%	30	100%
Y6	0	0%	1	3,3%	4	13,3%	11	36,7%	14	46,7%	30	100%
Y7	1	3,3%	0	0%	4	13,3%	16	53,3%	9	30%	30	100%
Y8	0	0%	1	3,3%	7	23,3%	13	43,3%	9	30%	30	100%

Sumber Data: Distribusi Jawaban responden , diolah

Tabel 4.10 menjelaskan bahwasannya variable Kinerja pegawai (Y) diukur penulis memakai 4 indikator berdasarkan penjelasan dari Sedarmayanti (2016:135). Dari 4 indikator dijabarkan kembali menjadi 8 pertanyaan yang masing masing indikatornya terdiri dari 2 item. Jawaban responden terkait variable Kinerja Pegawai (Y) pada indikator prestasi kerja dapat dijabarkan bahwa item Y<sub>1</sub> (Kualitas kerja) dimana 20 responden sebesar 66,7% memilih jawaban pernah (P) artinya pegawai sudah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Pada item Y<sub>2</sub> (Kuantitas kerja) dimana 16 responden sebesar 43,3% memilih jawaban pernah (P) artinya rata-

rata pegawai sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

pada indikator Keahlian dapat dijabarkan bahwa item  $Y_3$  (kemandirian) dimana 14 responden sebesar 46,7% memilih jawaban pernah (P) artinya rata-rata pegawai sudah memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaannya secara individual. Pada item  $Y_4$  (kemampuan teknis) dimana 15 responden sebesar 50% memilih jawaban pernah (P) artinya rata-rata pegawai sudah mahir dalam menggunakan kemampuannya baik dalam teknologi/fitur digital yang sesuai.

pada indikator Prilaku dapat dijabarkan bahwa item  $Y_5$  (Tanggung Jawab) 16 responden sebesar 53,3% memilih jawaban pernah (P) artinya 53,3% pegawai sudah melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggungjawab. Pada item  $Y_6$  (pekerjaan melekat) dimana 14 responden sebesar 46,7% memilih jawaban sangat pernah (SP) artinya pegawai sudah senang dengan pekerjaannya sehingga dalam pekerjaannya merasa tidak ada beban meskipun pekerjaannya melekat.

pada indikator Kepemimpinan dapat dijabarkan bahwa item  $Y_7$  (mengkoordinasi) dimana 16 responden sebesar 53,3% memilih jawaban pernah (P) artinya sebagian besar pegawai selalu berkoordinasi dalam melakukan tugasnya baik dalam pekerjaan maupun dalam keadaan kesulitan. Pada item  $Y_8$  (Pengambilan keputusan) dimana 13 responden sebesar 43,3% memilih jawaban pernah (P) artinya pegawai sudah mampu dalam pengambilan keputusan dan dalam menyikapi sebuah permasalahan .

#### **4.4 Hasil Uji Data**

Uji kualitas memiliki tujuan untuk melihat data yang dimiliki termasuk dalam kategori valid atau tidak dalam penelitian, serta melihat pertanggung jawaban penulis secara rasional.

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016:47) menyatakan “uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kevaliditasan yang terdapat pada kuesioner.” Cara melakukan uji validitas ini dengan melakukan perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$

dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Dalam hal ini jumlah sampel adalah Degree of Freedom ( $df$ ) =  $n-2$ . Pada penelitian ini uji validitas menggunakan 30 responden. Maka dalam menghitung jumlah  $df$ nya adalah sebagai berikut  $30 - 2 = 28$  dan signifikasinya 5%, jadi dari perhitungan diatas diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0.374. dan tabel perbandingan antara  $r_{\text{hitung}}$  dan  $r_{\text{tabel}}$  bisa dilihat dengan tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas

Variabel (1)	Butir (2)	$R_{\text{hitung}}$ (3)	$R_{\text{tabel}}$ (4)	Sig (5)	$\alpha$ (6)	Keterangan (7)
Motivasi Kerja (X1)	Item 1	0,870	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0,858	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0,860	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0,740	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0,745	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 6	0,870	0.374	0.000	0.05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Item 1	0,876	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0,865	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0,917	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0,821	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0,787	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 6	0,876	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 7	0,865	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 8	0,917	0.374	0.000	0.05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,658	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0,683	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0,680	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0,615	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0,640	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 6	0,699	0.374	0.000	0.05	Valid
	Item 7	0,748	0.374	0.000	0.05	Valid

	Item 8	0,655	0.374	0.000	0.05	Valid
--	--------	-------	-------	-------	------	-------

Sumber Data : Hasil Uji Validitas , diolah

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijabarkan jika masing-masing variabelnya mulai dari variabel independen Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) kemudian variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) memiliki  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $\alpha > sig.$  Maka memberi kesimpulan bahwasannya setiap indikator baik variabel bebas maupun variable terikat menunjukkan tingkat kevalitan yang dapat dipakai untuk menjadi alat ukur menuju penelitian tahap selanjutnya yaitu uji reabilitas.

#### 4.4.2 Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) mengatakan uji reliabilitas merupakan alat yang berfungsi sebagai hasil pengukuran uji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Pengujian digunakan untuk memastikan bahwa penyebaran kuesioner yang sudah disebar oleh peneliti mempunyai kriteria sebagai alat ukur yang konsisten ketika mengerjakan uji reabilitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,904	6	Reliabel <i>Cronbach's Alpha &gt; 0,6</i>
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,951	8	
Kinerja Pegawai (Y)	0,824	8	

Sumber : Hasil Uji Reabilitas diolah

Berdasarkan tabel 4.12 hasil penghitungan data Uji Reabilitas, diatas menjelaskan apabila seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah konsisten atau reliabel, terbukti dengan hasil *Cronbach's Alphanya* yang lebih besar dari nilai  $\alpha > 0,6$  yaitu motivasi kerja (X1) dengan nilai 0,904 , Disiplin Kerja (X2) dengan nilai 0,951 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,824 yang mana mempunyai arti reliabel.

#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Peneliti pada tahap ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastitas. Akan tetapi tidak menggunakan uji auto korelasi karena pengukuran data dari hasil kuesioner pada semua variabel dilakukan dalam waktu bersamaan.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat hasil dari model regresi yang mempunyai distribusi termasuk dalam kategori normal ataupun tidak, dikarenakan hasil uji regresi yang baik mempunyai nilai distribusi data yang normal baik dari variabel dependen maupun variabel independen (Ghazali, 2013:106). Pada uji normalitas ini yang menggunakan metode statistik One Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01548661
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.089
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.715

Sumber : Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov (KS) ialah alat yang digunakan untuk menguji statistik untuk menentukan sampel yang berasal dari populasi dengan ketentuan data tertentu. Distribusi statistik seringkali menggunakan uji KS, Uji KS ialah uji untuk melihat distribusi Normal dan Asymp. Sig, dengan melihat nilai probability

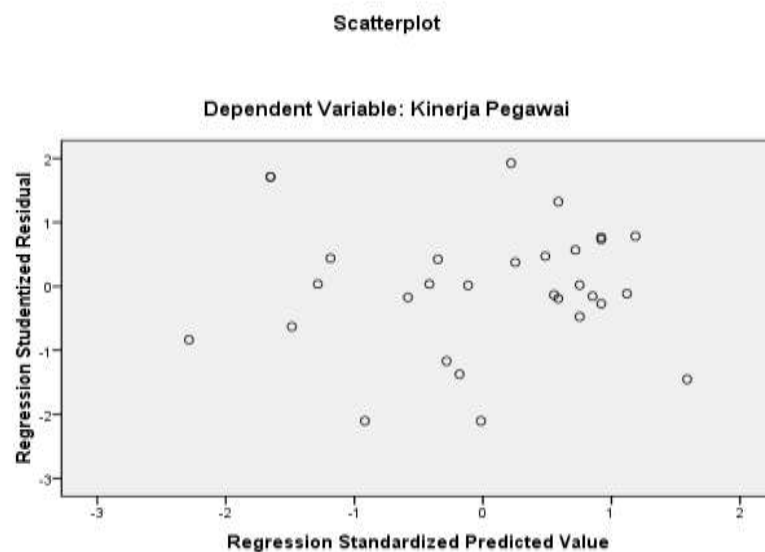


atau p-value berfungsi untuk melihat kembali adanya distribusi yang dilakukan telah sesuai dengan hasil distribusi yang diharapkan yakni ujung *two-tailed* distribution.

Hasil uji normalitas ini dalam tabel 4.13 menjelaskan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,698 dan nilai Asymp. Sig adalah 0,715 lebih besar dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwasannya pengolahan data uji normalitas mempunyai nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastitas peneliti memakai sketsa grafik scatter plot yang diperoleh dari perhitungan SPSS Statistic 16. Tujuannya untuk melihat apakah perbandingan regresi yang dipakai telah memenuhi standar. Menurut Gozali (2013:106) model dikatakan tepat apabila grafik memiliki pola yang beraturan. Dan pada pengujian ini dapat dilihat gambar dari hasil heteroskedastitas :



**Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastitas**

Gambar 4.4 menggambarkan data tersebar dengan acak sehingga memiliki arti bahwasannya tidak terjadi heteroskedastisitas, dikarenakan tidak memiliki pola yang teratur, dan titik yang dihasilkan menyebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, dikatakan model regresi sifatnya homogen atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3. Uji MultiKolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan berfungsi untuk pengujian model regresi antara variabel dependen ataupun variabel independen dengan adanya korelasi (Ghozali, 2013:110). Pengujian ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai tolerance dan besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila hasil tolerance value lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka bisa dijelaskan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen (bebas) pada model regresi. Dan apabila hasil tolerance value kurang dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10 memiliki arti bahwasannya terjadi gejala multikolinieritas antar independen pada model regresi. Model regresi yang tepat apabila tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,735	1,360	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,735	1,360	Bebas Multikolinearitas

Sumber Data: Lampiran 6, Diolah

Tabel 4.14 menjelaskan hasil tolerance variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,1. Dan nilai VIF dari semua variabel ini lebih kecil dari 10. Sehingga bisa dikatakan jika tidak terjadi multikolinieritas.

## 4.5 Teknik Analisis Data

### 4.5.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah melihat adanya persamaan yang bertujuan untuk melihat pengaruh dua ataupun lebih dari variabel bebas dengan variabel terikat (Siregar, 2017:284). Hasil uji analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model.	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error.	Beta		
1 (Constant)	11.335	2.439		4.648	.000
Motivasi Kerja	.576	.102	.637	5.631	.000
Disiplin Kerja	.231	.077	.340	3.008	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.15 terdapat persamaan analisis regresi linier berganda diantaranya :

$$Y = 11,335 + 0,576X_1 + 0,231X_2 + e$$

Kinerja pegawai = 11,335 + 0,576 Motivasi Kerja + 0,231 Disiplin Kerja + e

Dari persamaan itu bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstantanya adalah 11,335  
Jadi nilai konstanta positifnya adalah 11,335 yang mana dengan tidak dipengaruhi oleh kedua variabel kinerja pegawai (Y) sudah memiliki hasil nilai 11,335
2. Motivasi Kerja (X1) adalah 0.576  
Dari hasil ini kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variable motivasi kerja (X1) dapat membuat peningkatan sebesar 0.576.
3. Disiplin Kerja (X2) adalah 0.231  
Dengan adanya peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0.231 yang dipengaruhi oleh disiplin kerja (X2).

#### 4.5.2 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini memiliki fungsi untuk melihat besarnya kemampuan model regresi saat menjelaskan variasi variabel independen.

Dari hasil olah data uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 bisa dijelaskan, yakni:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.746	.727	2.089

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengolahan data uji koefisien determinasi diatas diketahui jika R Square adalah 0,746 atau 74,6% yang berarti bahwa kontribusi dari kedua variabel bebas maupun terikat secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,746. Sedangkan sisanya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,727$$

$$e = 0,273 \text{ atau } 27,3\%$$

nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,727 jadi dapat dijelaskan bahwa secara kritis variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh kepada variable kinerja pegawai (Y) 72,7%. yang berarti 27,3% nya disebabkan beberapa faktor yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

## 4.6 Hasil Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:139) menyatakan uji F ini dilakukan untuk melihat besarnya variabel independen (variabel bebas) berpengaruh secara simultan pada variabel dependen (variabel terikat). Uji F digunakan untuk melakukan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  untuk degree of freedom (df1)= k-1, (df2)=n-k. Dimana k adalah jumlah dari semua variabel independen dan dependen

yaitu sebesar 3, dan n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 dan besarnya df untuk  $df_1 = 3-1=2$ ,  $df_2=30-2=28$ . Dan taraf signifikan alpha 5% diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,340$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

Tabel 4.17 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.163	2	172.582	39.555	.000 <sup>a</sup>
	Residual	117.803	27	4.363		
	Total	462.967	29			

Sumber : Hasil Pengolahan uji F

Berdasarkan tabel 4.17 bisa dilihat jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $39,555 > 3,340$  dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikasinya  $< 0,05$ , Berarti Hipotesis  $H_{a1}$  diterima. Artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.6.2 Uji Parsial ( Uji t )

Menurut Ghozali (2013:139) menyatakan uji parsial (uji t) berfungsi untuk melihat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan Kriterianya yaitu signifikansi = 0,05, dimana penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang sampelnya 30 responden,  $t_{tabel}$  diperoleh dengan derajat bebas (df) :  $df = n-2=30-2=28$  maka dapat diketahui nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,052.

Tabel 4.18 Hasil Uji t X1  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.041	2.388		6.299	.000
	Motivasi Kerja	.734	.100	.813	7.377	.000

Sumber: Pengolahan Uji parsial Data

Berdasarkan tabel 4.18 bisa dijabarkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja sebesar 7,377, dan untuk nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,052 atau dapat dibuat persamaan yaitu  $7,377 > 2,052$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Dan untuk hasil signifikasinya adalah 0,000 dengan tingkat propabilitas sebesar 0,05 atau dapat dibuat persamaan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwasannya variabel motivasi kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.19 Hasil Uji t X2  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.762	3.121		5.691	.000
Disiplin Kerja	.453	.095	.668	4.755	.000

Sumber Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.19 menjelaskan bahwasannya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja sebesar 4,755, sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 atau bisa dibuat persamaan bahwa  $4,755 > 2,052$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Dan untuk nilai signifikasinya berjumlah 0,000 dengan tingkat propabilitas sebesar 0,05 atau bisa dibuat persamaan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, memiliki arti bahwasannya variabel disiplin (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

## 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya hipotesa alternatif pertama yakni variabel Motivasi Kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara simultan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember yang berarti bahwasannya Motivasi Kerja dan disiplin kerja yang di berikan SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden ialah terdapat 3 pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi yakni item pertama Prilaku memiliki nilai sebesar 46,70% . Responden mengatakan Sangat Pernah atas Pekerjaan melekat karena para pegawai menyukai pekerjaan yang dikerjakan sehingga para pegawai senang dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian dilanjutkan indikator Kepemimpinan pada item Mengkoordinasi memiliki nilai SP sebesar 30% menyatakan sangat pernah karena setiap pegawai mampu mengatasi masalah dengan mengkoordinasikan sehingga menemukan jalan keluar. Pada item pengambilan keputusan memiliki nilai sebesar SP 30% menyatakan Sangat Pernah karena jika dalam suatu pekerjaan terdapat pilihan yang diharuskan untuk mengambil suatu keputusan maka setiap pegawai harus membuat keputusan sehingga setiap masalah mampu diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Hasil pengeloaalan data dengan SPSS 16, nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $39,555 > f_{tabel}$  (3,340) dengan taraf signifikasi 0.00. maka berarti bahwasannya hipotesis alternatif diterima yang berarti variabel motivasi kerja serta disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif serta secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ditinjau prespetif empiris, hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh Tutik, Pebrianti. 2013. Dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan” . Hasil penelitian ialah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesa alternatif ke dua motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat bahwa motivasi kerja di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember yang sudah cukup baik.

Hal ini sesuai dengan dengan hasil dari jawaban responden dalam tiga pertanyaan yang mempunyai nilai paling tinggi yaitu item pertama ialah memberikan penghargaan memiliki nilai SP dengan presentase 46,7%, P dengan presentase 33,3%, N dengan presentase 16,7%, dan TS 3,3%. Selanjutnya pada item kedua Penurunan jabatan memiliki nilai SP dengan presentase 46,7%, P dengan presentase 33,3%, N dengan presentase 16,7%, TP dengan presentase 3,3%. Item ketiga yakni memberikan promosi memiliki nilai SP dengan presentase 33,3%, P dengan presentase 46,7%, N dengan presentase 16,7%, serta STP dengan presentase 3,3%. Hasil dari ketiga item ini menunjukkan bahwasannya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil olah data menggunakan SPSS 16,  $t_{hitung}$  sebesar  $7,377 > t_{tabel}$  sebesar 2.052 dan signifikasi hitung sebesar  $0,000 < \text{derajat kebebasan } 0,05$ , maka menerima Hipotesa Alternatif secara signifikan, artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari prespetif empiris, hasil dari penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh Annisa pratiwi (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai (Studi Pada PT.Telekomunikasi indonesia, Tbk wilayah telkom pekalongan)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesa alternatif ketiga yakni disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menemukan secara parsial disiplin kerja berpengaruh



secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditinjau berdasarkan disiplin kerja di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember yang sudah cukup baik.

Hasil jawaban responden terdapat tiga pertanyaan yang memiliki nilai paling tinggi yakni item pertama kehadiran memiliki nilai SP dengan presentase 46,7%, P dengan presentase 40%, N dengan presentase 10%, dan TP dengan presentase 3,3%. Selanjutnya item kedua sesuai pedoman mempunyai nilai SP dengan presentase 46,7%, P dengan presentase 40%, N dengan presentase 10%, TP dengan presentase 3,3% dan item ketiga yakni ketepatan waktu memiliki nilai SP dengan presentase 36,7%, P dengan presentase 43,3%, N dengan presentase 16,7%, dan TP dengan presentase 3,3%. Ketiga item ini menunjukkan bahwasannya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja hingga meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil olah data dengan SPSS 16,  $t_{hitung}$  sebesar 4,755 >  $t_{tabel}$  sebesar 2.052 dan signifikasi hitung sebesar 0.000 < derajat kebebasan 0.05, maka menerima Hipotesa Alternatif secara signifikan, artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan prespetif empiris, hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh tutik Pebrian (2013) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan” hasil penelitian menunjukkan bahwasannya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 KESIMPULAN

Hasil analisis data dan hasil penelitian pada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember, sehingga mendapatkan kesimpulan, meliputi :

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember. Karena dengan hasil pengolahan uji parsial memakai SPSS 16. Dengan hasil  $t_{hitung} (4,755) > t_{tabel} (2,052)$  dengan nilai signifikasinya adalah (0.000) maka hipotesa alternatif diterima. yang mana bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan, dengan hasil pengujian parsial memakai SPSS 16. Dengan hasil  $t_{hitung} (7,377) > t_{tabel} (2,052)$  dan nilai signifikasinya adalah (0.000), artinya hipotesa alternatif diterima. Pengertiannya disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Argopuro 1 Panti Kabupaten Jember. Karena, dengan hasil pengujian secara simultan memakai SPSS 16. Nilai  $F_{hitung}$  adalah  $39,555 > f_{tabel} (3,340)$  dengan taraf signifikasi 0.00. dan membuktikan bahwasannya hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif serta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 SARAN

Berikut ini adalah saran yang ditulis oleh peneliti sesuai dengan kejadian yang terjadi selama penelitian:

1. Hasil penelitian variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, merupakan variabel yang memberi dukungan pada peningkatan kinerja pegawai. Organisasi/lembaga diberikan saran untuk lebih fokus dalam pengelolaan variabel tersebut supaya pegawai mampu meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi/ lembaga.
2. Penelitian ini masih belum mampu untuk menggambarkan kejadian tentang faktor lain yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai dengan detail, sehingga pada penelitian selanjutnya, penulis berharap untuk menambahkan variabel lain yang belum tercantum di dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku;**

- A.Muri Yusuf. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”. Jakarta : prenadamedia group.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Dewi, D.P dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Farida, U dan Hartono S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Kreative.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

- Mulyasa. 2013. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. (2014). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2016). Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2017 Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS Penerbit Kencana : Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Wahjosumidjo. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Yusuf, A. M. (2014). Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Paramedia Group.

**Jurnal ;**

Annisa, P. Dan Ismi, D. 2014 PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*.

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/12913> diakses pada 5 Maret 2022

Arya D. P. Dan Nyoman D. S. 2013 PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN, PEKERJAAN TERHADAP PENDAPATAN RUMAH TANGGA MISKIN DI DESA BEBANDEM E-Jurnal EP Unud, 2 (4) : 173-180

<https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/a74071d90b34e8cfa13429a9b2891180.pdf>

Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Vol 10, No 4 (2012)*.

<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473> diakses pada 5 Maret 2022

Tutik, Pebrianti. 2013. PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN. *Vol. 9 No. 3 (2013): Orasi Bisnis Edisi IX Mei 2013*.

<https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/admniaga/article/view/197> diakses pada 5 Maret 2022

<https://djajendra-motivasi.com/tentang-motivator-djajendra/>, diunduh pada 01 April 2022

<https://ppid.lan.go.id/wp-content/uploads/2019/09/PKP2A-II-Kajian-Perspektif-Gender-Dalam-Skenario-Pengembangan-Karir-ASN.pdf>

**LAMPIRAN 1****KUESIONER**

Kepada Yth.

Pegawai SMP ARGOPURO 1 Panti

Kecamatan Panti Kabupaten Jember

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Program Studi Strata Satu Ilmu Administrasi Publik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMP ARGOPURO 1 PANTI” .

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, Kerahasiaan data penelitian ini akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari bapak/ibu sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

**M. Ilham Latif**  
Nim. 1758632012045

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan yang ada dan pilihlah salah satu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, beri tanda (√) pada jawaban yang bapak/ibu pilih dalam kotak yang tersedia.
2. Keterangan Pilihan :  
STP : (1) Sangat Tidak Pernah  
TP : (2) Tidak Pernah  
N : (3) Netral  
P : (4) Pernah  
SP : (5) Sangat Pernah

**B. Identitas Responden**

1. No Responden :
2. Nama :
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Jabatan :
5. Usia :  < 25 Tahun  25 – 35 Tahun  
 36-45 Tahun  > 45 Tahun
6. Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2
7. Status Perkawinan :  Menikah  Belum Menikah



**A. MOTIVASI KERJA (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	STP	TP	N	P	SP
<b>1. Motivasi Positif</b>						
1	Apakah bapak/ibu pernah mendapatkan penghargaan sehingga memotivasi dalam bekerja ?					
2	Apakah bapak/ibu pernah mendapatkan promosi jabatan yang dilakukan dengan standart yang ada?					
3	Apakah menurut bapak/ibu Kondisi tempat kerja saat ini sudah nyaman ?					
<b>2. Motivasi Negatif</b>						
1	Apakah bapak/ibu tidak pernah kehilangan pengakuan dari tempat kerja?					
2	Apakah bapak/ibu tidak pernah mengalami pemotongan gaji atau upah selama bekerja?					
3	Apakah bapak/ibu tidak pernah mengalami penurunan jabatan selama bekerja ?					

**B. DISIPLIN KERJA (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	STP	TP	N	P	SP
<b>1. Frekuensi Kehadiran</b>						
1	Apakah bapak/ibu selalu hadir ketempat kerja pada saat hari efektif?					
2	Apakah bapak/ibu selalu datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan ?					
<b>2. Tingkat Kewaspadaan</b>						
1	Pernahkah bapak/ibu bekerja dengan penuh perhitungan dan sesuai job description (sesuai dengan beban kerja) ?					
2	Pernahkah bapak/ibu sangat teliti (berhati-hati) dalam menjalankan pekerjaannya disekolah?					
<b>3. Ketaatan pada standart kerja</b>						
1	Pernahkah bapak/ibu sudah mentaati peraturan kerja sesuai dengan aturan sekolah yang berlaku?					
2	Apakah bapak/ibu sudah mengerjakan tugasnya sesuai dengan pedoman yang berlaku?					

<b>4. Ketaatan pada peraturan kerja</b>						
1	Apakah bapak/ibu merasa nyaman dalam bekerja ditempat ini?					
2	Apakah bapak/ibu dalam menjalankan tugasnya selalu lancar tanpa ada hambatan?					

### C. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pertanyaan	STP	TP	N	P	SP
<b>1. Prestasi Kerja</b>						
1	Apakah bapak/ibu memiliki (kualitas) kemampuan melaksanakan tugas sesuai hasil yang diharapkan?					
2	Pernahkah bapak/ibu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan (kuantitas)?					
<b>2. Keahlian</b>						
1	Pernahkah bapak/ibu memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara individual (kemandirian) ?					
2	Pernahkah bapak/ibu menggunakan teknonogi/fitur digital dalam melaksanakan tugasnya (kemampuan Teknis) ?					
<b>3. Prilaku</b>						
1	Pernahkah bapak/ibu memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan?					
2	Pernahkah bapak/ibu merasa senang dalam melakukan perkerjaannya yang sudah melekat pada kehidupan sehari hari?					
<b>4. Kepemimpinan</b>						
1	Pernahkah bapak/ibu mengkoordinasikan setiap memiliki kesulitan dalam pekerjaannya?					
2	Pernahkah bapak/ibu mampu mengambil keputusan atas setiap masalah yang terjadi dalam pekerjaan?					

## LAMPIRAN 2



YAYASAN PENDIDIKAN PANCA PRASETYA  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
**STIA "PEMBANGUNAN" JEMBER**  
PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA

SK. MENTERI/1/D. NOMOR - 046831/1987

Jl. Lapangan - Jember No. 9 Jember Fax. (0341) 495192-424296 Jember

Telepon www.stiapembangunan.ac.id E-mail : stia.pembangunan@vishio.co.id

Nomor : 081/STIA.P.Jbr/BPPM/X/2021  
Lampiran : -  
Hal : Ijin Penelitian Mahasiswa

Kepada  
Yth. : Kepala Sekolah  
SMP Argopuro 1 Panti  
Jl. Lapangan No. 39  
Kecamatan Panti, Kabupaten Jember

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yaitu pembuatan skripsi maka kami mengajukan permohonan ijin penelitian bagi mahasiswa STIA Pembangunan Jember.

Adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : M. Ilham Latif  
NPM : 1758632012045  
No. HP : 083844254226  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Semester : IX (sembilan)  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMP Argopuro 1 Panti

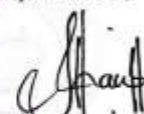
Demikian surat permohonan ijin penelitian ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,  
Ketua STIA Pembangunan Jember



**Dr. HENDRI SUPARTO, M.Si.**  
NUPN. 9990457014

Jember, 26 Oktober 2021  
Kepala BPPM,



**Dr. NUNGKY VIANA FERANITA, M.M**  
NIDN. 0713048401



**YAYASAN IHTIAR KEJAYAAN TANI ( YIKT )  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA  
SMP ARGOPURO I**

Jl. Lapangan No. 39 Panti – Jember, 68153 Telp. ( 0331 ) 713625

**SURAT KETERANGAN**  
**Nomor : 250/ U.1/ SMP. ARG I/ III/ 2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YOSAR FATAHILLAH, S. Pd  
NIP : Non PNS  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMP Argopuro 1

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : M. Ilham Latif  
NIM : 1758632012045  
Instansi : STIA Pembangunan Jember  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Semester : IX (Sembilan)

Nama diatas benar – benar telah melakukan penelitian di SMP ARGOPURO 1 PANTI Pada tanggal 27 Oktober s/d 21 Februari 2022 dalam rangka memenuhi tugas akhir kuliah (Skripsi) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Argopuro 1 Panti.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar – benarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 02 Maret 2022

Kepala Sekolah



**YOSAR FATAHILLAH, S.Pd**

## LAMPIRAN 3

TABEL JAWABAN RESPONDEN MOTIVASI KERJA (X<sub>1</sub>)

MOTIVASI KERJA (X <sub>1</sub> )							
RESPONDEN	ITEM _1	ITEM _2	ITEM _3	ITEM _4	ITEM _5	ITEM _6	JUMLA H
1	4	3	5	3	3	4	22
2	5	5	4	3	4	5	26
3	5	5	4	4	3	5	26
4	5	5	4	3	2	5	24
5	3	4	3	2	2	3	17
6	2	1	2	3	2	2	12
7	5	4	3	3	3	5	23
8	5	4	3	4	2	5	23
9	5	4	4	5	4	5	27
10	4	4	4	5	5	4	26
11	5	5	5	4	4	5	28
12	4	3	3	3	4	4	21
13	5	5	5	4	5	5	29
14	3	4	4	3	4	3	21
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	4	3	3	3	4	21
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	4	5	3	3	5	25
21	4	4	4	3	3	4	22
22	4	4	4	4	3	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	4	4	4	3	5	25
27	5	5	5	4	4	5	28
28	3	3	2	3	3	3	17
29	3	3	2	3	2	3	16
30	4	5	4	5	4	4	26

**TABEL JAWABAN RESPONDEN VARIABLE DISIPLIN KERJA (X<sub>2</sub>)**

<b>DISIPLIN KERJA (X<sub>2</sub>)</b>									
<b>RESPONDEN</b>	<b>ITE M_1</b>	<b>ITE M_2</b>	<b>ITE M_3</b>	<b>ITE M_4</b>	<b>ITE M_5</b>	<b>ITE M_6</b>	<b>ITE M_7</b>	<b>ITE M_8</b>	<b>JUM LAH</b>
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>2</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>3</b>	5	5	4	4	3	5	5	4	35
<b>4</b>	4	4	3	2	2	4	4	3	26
<b>5</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	24
<b>6</b>	3	4	3	4	3	3	4	3	27
<b>7</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	16
<b>8</b>	5	4	5	5	4	5	4	5	37
<b>9</b>	4	5	4	4	5	4	5	4	35
<b>10</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>11</b>	5	5	5	4	4	5	5	5	38
<b>12</b>	4	3	3	3	2	4	3	3	25
<b>13</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	30
<b>14</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	30
<b>15</b>	5	5	4	4	3	5	5	4	35
<b>16</b>	4	3	2	3	3	4	3	2	24
<b>17</b>	5	5	4	4	4	5	5	4	36
<b>18</b>	4	4	4	5	5	4	4	4	34
<b>19</b>	5	4	3	4	3	5	4	3	31
<b>20</b>	5	4	5	4	5	5	4	5	37
<b>21</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	30
<b>22</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>24</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>25</b>	4	3	4	4	4	4	3	4	30
<b>26</b>	5	5	4	4	4	5	5	4	36
<b>27</b>	5	5	4	3	3	5	5	4	34
<b>28</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	24
<b>29</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>30</b>	5	4	5	4	5	5	4	5	37

**TABEL JAWABAN RESPONDEN VARIABLE KINERJA PEGAWAI (Y)**

<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>									
<b>RESPONDEN</b>	<b>ITE M_1</b>	<b>ITE M_2</b>	<b>ITE M_3</b>	<b>ITE M_4</b>	<b>ITE M_5</b>	<b>ITE M_6</b>	<b>ITE M_7</b>	<b>ITE M_8</b>	<b>JUM LAH</b>
<b>1</b>	4	4	3	3	3	4	3	5	29
<b>2</b>	4	5	4	4	4	5	5	4	35
<b>3</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	34
<b>4</b>	4	4	4	3	3	5	5	4	32
<b>5</b>	4	4	4	4	4	3	4	3	30
<b>6</b>	4	3	4	3	4	2	1	2	23
<b>7</b>	4	4	3	3	3	5	4	3	29
<b>8</b>	5	5	5	5	5	5	4	3	37
<b>9</b>	5	5	3	4	4	5	4	4	34
<b>10</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	37
<b>11</b>	4	3	5	4	5	5	5	5	36
<b>12</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	25
<b>13</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	35
<b>14</b>	4	3	4	4	4	3	4	4	30
<b>15</b>	5	4	5	4	4	4	4	4	34
<b>16</b>	3	3	3	4	4	3	3	3	26
<b>17</b>	4	3	4	3	4	4	4	3	29
<b>18</b>	5	4	5	4	5	5	5	5	38
<b>19</b>	4	3	3	3	3	4	4	4	28
<b>20</b>	4	4	5	4	3	5	4	5	34
<b>21</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	31
<b>22</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>23</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	37
<b>24</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	35
<b>25</b>	4	4	4	5	5	5	5	5	37
<b>26</b>	5	4	5	3	5	5	4	4	35
<b>27</b>	4	5	4	3	4	5	5	5	35
<b>28</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	30
<b>29</b>	3	3	4	4	4	3	3	4	28
<b>30</b>	4	4	5	5	5	4	4	5	36

**LAMPIRAN 4****JAWABAN KUESIONER DARI RESPONDEN****1. VARIABLE MOTIVASI KERJA (X1)****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	5	16.7	16.7	20.0
P	10	33.3	33.3	53.3
SP	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STP	1	3.3	3.3	3.3
N	5	16.7	16.7	20.0
P	14	46.7	46.7	66.7
SP	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	3	10.0	10.0	10.0
N	6	20.0	20.0	30.0
P	13	43.3	43.3	73.3
SP	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	



**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	13	43.3	43.3	46.7
P	10	33.3	33.3	80.0
SP	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	5	16.7	16.7	16.7
N	10	33.3	33.3	50.0
P	10	33.3	33.3	83.3
SP	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	5	16.7	16.7	20.0
P	10	33.3	33.3	53.3
SP	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## 2. VARIABLE DISIPLIN KERJA (X2)

### X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	3	10.0	10.0	13.3
P	12	40.0	40.0	53.3
SP	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	5	16.7	16.7	20.0
P	13	43.3	43.3	63.3
SP	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	2	6.7	6.7	6.7
N	8	26.7	26.7	33.3
P	12	40.0	40.0	73.3
SP	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	2	6.7	6.7	6.7
N	6	20.0	20.0	26.7
P	16	53.3	53.3	80.0
SP	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	3	10.0	10.0	10.0
N	9	30.0	30.0	40.0
P	10	33.3	33.3	73.3
SP	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	3	10.0	10.0	13.3
P	12	40.0	40.0	53.3
SP	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	5	16.7	16.7	20.0
P	13	43.3	43.3	63.3
SP	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	2	6.7	6.7	6.7
N	8	26.7	26.7	33.3
P	12	40.0	40.0	73.3
SP	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### 3. VARIABLE KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	10.0	10.0	10.0
P	20	66.7	66.7	76.7
SP	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	26.7	26.7	26.7
P	16	53.3	53.3	80.0
SP	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	23.3	23.3	23.3
P	14	46.7	46.7	70.0
SP	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	10	33.3	33.3	33.3
P	15	50.0	50.0	83.3
SP	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

#### Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	20.0	20.0	20.0
P	16	53.3	53.3	73.3

SP	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	4	13.3	13.3	16.7
P	11	36.7	36.7	53.3
SP	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STP	1	3.3	3.3	3.3
N	4	13.3	13.3	16.7
P	16	53.3	53.3	70.0
SP	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TP	1	3.3	3.3	3.3
N	7	23.3	23.3	26.7
P	13	43.3	43.3	70.0
SP	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 5****HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI REABILITAS****1. VARIABLE MOTIVASI KERJA (X1)**

## A. UJI VALIDITAS

### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	.776**	.683**	.485**	.392*	1.000**	.870**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.032	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	.776**	1	.700**	.482**	.507**	.776**	.858**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.004	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	.683**	.700**	1	.519**	.642**	.683**	.860**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	.485**	.482**	.519**	1	.698**	.485**	.740**
Sig. (2-tailed)	.007	.007	.003		.000	.007	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	.392*	.507**	.642**	.698**	1	.392*	.745**
Sig. (2-tailed)	.032	.004	.000	.000		.032	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	1.000**	.776**	.683**	.485**	.392*	1	.870**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.032		.000
N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL Pearson Correlation	.870**	.858**	.860**	.740**	.745**	.870**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## B. UJI REABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	6

## 2. VARIABLE DISIPLIN KERJA

### A. UJI VALIDITAS

#### Correlations



TOT Pearson										
AL Correlation	.876**	.865**	.917**	.821**	.787**	.876**	.865**	.917**		1
X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	30	30	30	30	30	30	30	30		30

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

## B. UJI REABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	8





Y6 Pearson									
Correlation	.360	.514**	.195	.079	.088	1	.790**	.552**	.699**
Sig. (2-tailed)	.051	.004	.301	.676	.642		.000	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7 Pearson									
Correlation	.259	.410*	.261	.246	.222	.790**	1	.622**	.748**
Sig. (2-tailed)	.166	.025	.163	.190	.238	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8 Pearson									
Correlation	.145	.240	.337	.238	.180	.552**	.622**	1	.655**
Sig. (2-tailed)	.443	.201	.069	.206	.341	.002	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JM Pearson									
LH Correlation	.658**	.683**	.680**	.615**	.640**	.699**	.748**	.655**	1
Y Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## B. UJI REABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	8

## LAMPIRAN 6

### UJI ASUMSI KLASIK

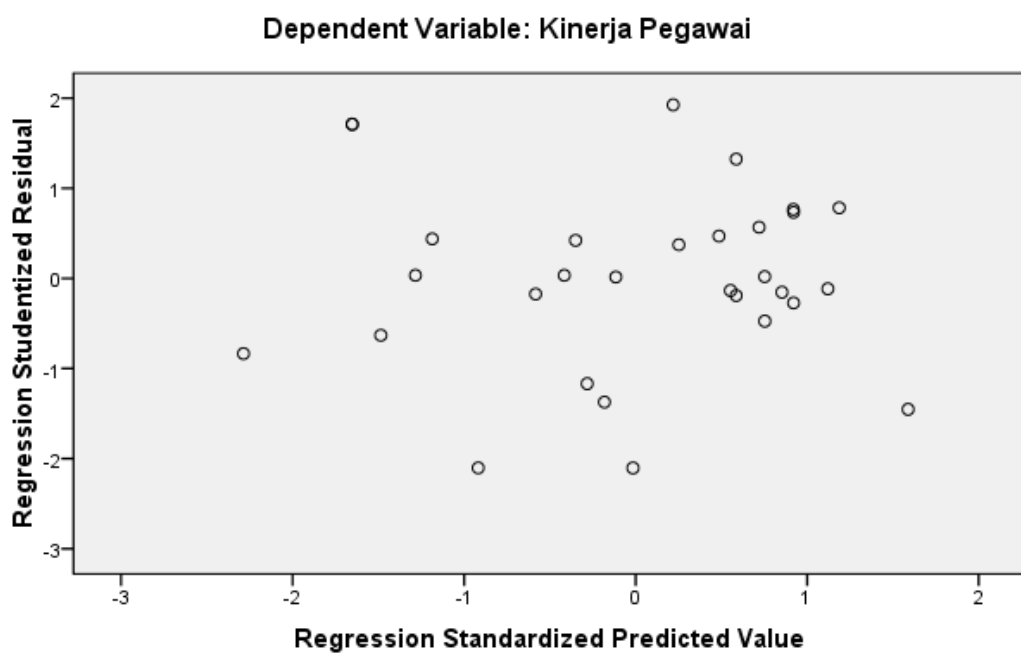
#### 1. UJI NORMALITAS

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01548661
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.089
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.715
a. Test distribution is Normal.		

#### 2. UJI HETEROSKEDASITITAS

##### Scatterplot



### 3. UJI MULTIKOLINERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF		
1	(Constant)	11.335	2.439		4.648	.000			
	Motivasi Kerja	.576	.102		.637	5.631	.000	.735	1.360
	Disiplin Kerja	.231	.077		.340	3.008	.006	.735	1.360

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN 7

### ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

#### 1. ANALISIS KOEFISIENSI REGRESI LINIER BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.335	2.439		4.648	.000
	Motivasi Kerja	.576	.102	.637	5.631	.000
	Disiplin Kerja	.231	.077	.340	3.008	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### 2. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.746	.727	2.089

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**LAMPIRAN 8****1. HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.163	2	172.582	39.555	.000 <sup>a</sup>
	Residual	117.803	27	4.363		
	Total	462.967	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**2. HASIL UJI PARSIAL (UJI t)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.041	2.388		6.299	.000
	Motivasi Kerja	.734	.100	.813	7.377	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.762	3.121		5.691	.000
	Disiplin Kerja	.453	.095	.668	4.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN 9

**Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$   
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## LAMPIRAN 10

**Tabel t**  
**(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)**

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668



24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

## Lampiran 11

**Tabel F**  
(Taraf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180