

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN AMBULU**

***(The effect of work motivation and dicipline on employee performance in Ambulu District Office)***

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Lia Wardatul Kamila**

**NPM. 1758632012059**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JEMBER**

**2022**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN AMBULU**

***(The effect of work motivation and dicipline on employee performance in Ambulu District Office)***

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan mencapai Gelar Administrasi Publik (S.AP)

**Oleh:**

**LIA WARDATUL KAMILA**

**NPM. 1758632012059**

**Dosen pengampu:**

**Rohim, S.Sos, M.Si.**

**NIDN. 0704078602**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JEMBER**

**2022**

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua Orang tuaku serta semua keluarga yang telah memanjatkan doa dan memberikan dukungan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan sampai dengan gelar sarjana
2. Sahabat-sahabat saya yang ada di Jember yang telah memberi dukungan serta semangat dalam penyelesaian skripsi.
3. Teman-teman seperjuangan di STIA “PEMBANGUNAN” Jember Angkatan 2017
4. Almamater tercinta STIA “PEMBANGUNAN” Jember Angkatan 2017

**MOTO**

“Kesuksesan bukan akhir dan kegagalan juga bukan hal fatal. Hal tersebut merupakan keberanian untuk melakukan sesuatu yang penting”.

(Winston Curchill)

“Kepercayaan akan diri sendiri adalah rahasia utama untuk sukses”.

(Carl Rogers)

(<https://katadata.co.id/sitinuraeni/berita/621e0bd7a3cf8/35-motto-hidup-sukses-dari-para-tokoh-terkenal>,)

**PERNYATAAN**

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lia Wardatul Kamila

NPM : 1758632012059

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah (SKRIPSI) yang berjudul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu, *The effect of work motivation and dicipline on employee performance in Ambulu District Office* adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan apabila terdapat pengutipan substansi dalamnya sudah dicantumkan sumbernya serta bukan hasil plagiasi orang lain. Maka saya bertanggung jawab atas isi didalamnya.

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

Jember, 6 April 2022

Yang menyatakan,

Lia Wardatul Kamila

NPM. 1758632012059

**PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN AMBULU**

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

Hari : Rabu

Tanggal : 6

Bulan : April

Tahun : 2022

Dosen Pembimbing Utama

**Rohim, S.Sos, M.Si.**

NIDN. 0704078602

Mengetahui/Mengesahkan

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

**Ibnu Supriyadi, SH, M.Si.**

NIP. 195910241985503 1 001

**PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN AMBULU**

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

Hari : Selasa

Tanggal : 26 April

Tahun : 2022

**Tim Penguji**

Ketua Sekretaris

**Ibnu Supriyadi, SH, M.Si.** **Rohim, S.Sos, M.Si.**

NIP. 195910241985503 1 001 NIDN. 0704078602

**Anggota**

1. **Adi Santoso, S.Sos, M.Si.** (.............................)

NIDN. 9907147783

1. **Sampir Andrean Sukoco, S.I.Kom, M.Si.** (.............................)

NIDN. 0724069003

Mengetahui/Mengesahkan

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

**Ibnu Supriyadi, SH, M.Si.**

NIP. 19591024 198503 1 001

Ketua

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

**Ir. Hendri Suparto, M.Si.**

NUPN. 9990457014

**ABSTRAK**

Lia Wardatul Kamila 1758632012059. Program Studi Ilmu Administrasi “Pembangunan” Jember. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Ambulu.** Rohim, M.Si. 2022.

Judul yang diambil dalam penelitian adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ambulu”. Penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial ataupun simultan. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 36 pegawai. Pemilihan responden menggunakan teknik penggumpulan sampel jenuh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian baik secara parsial ataupun simultan memberikan hasil jika motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini dapat dilihat dari hasil uji t untuk motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukan nilai signifikasi 0,010 artinya lebih kecil apabila dibandingkan dengan nilai propabilitas 0,05, serta nilai thitung 2,716 lebih besar apabila dibandingkan dengan ttabel 1,691. Untuk disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikan 0,008 lebih kecil apabila dibandingkan dengan nilai propabilitas 0,05, serta nilai thitung 2,838 lebih besar apabila dibandingkan dengan ttabel 1,691. Dalam pengujian secara simultan menyebutkan nilai signifikasi 0,000, berarti nilai signifikan lebih kecil dibandingkan dengan propabilitas 0,05. Untuk nilai fhitung yakni 12,487 serta nilai ftabel yakni 3,276 berarti (fhitung lebih>pada ftabel).

**Kata kunci :** Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT berkat dari rahmat maupun karunia-Nya, hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu”. “*The effect of work motivation and dicipline on employee performance in Ambulu District Office”* dengan baik. Skripsi disusun untuk pemenuhan persayaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “Pembangunan” Jember. Penyusunan skripsi ini telah medapatkan bantuan dari pihak yang memberi dukungan dan bimbingan pada penulis berupa tenaga dan pengetahuan. Penulis mengucapkan terimakasih pada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan. Pernyataan terima kasih tersebut saya sampaikan kepada:

1. Bapak Ir. Hendri Suparto, M.Si selaku Ketua Sekolah Timggi Ilmu Administrasi “Pembangunan” Jember yang telah memimpin STIA “Pembangunan” Jember dengan penuh bijaksana.
2. Bapak Rohim, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberi dukungan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi.
3. Seluruh dosen maupun tenaga pendidikan STIA “Pembangunan” Jember.
4. Seluruh pegawai dan pihak terkait di Kantor Kecamatan Ambulu

Penulis sadar bahwasannya skripsi ini memiliki banyak kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis berharap adanya kritik serta saran yang bersifat membangun, supaya penulisan skripsi ini lebih baik lagi. Harapan penulis adalah skripsi mampu memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, dan penelitian selanjutnya.

Jember, 6 April 2022 Penulis

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL i**

**HALAMAN PERSEMBAHAN ii**

**HALAMAN MOTO iii**

**HALAMAN PERNYATAAN iv**

**HALAMAN PERSETUJUAN v**

**HALAMAN PENGESAHAN vi**

**ABSTRAK vii**

**KATA PENGANTAR viii**

**DAFTAR ISI ix**

**DAFTAR TABEL xiii**

**DAFTAR GAMBAR xiv**

**DAFTAR LAMPIRAN xv**

**BAB 1 PENDAHULUAN 1**

* 1. Latar Belakang 1
  2. Rumusan Masalah 5
  3. Tujuan penelitian 6
  4. Manfaat Penelitian 6

**BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA 7**

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 7

2.1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu 8

2.2 Landasan Teori 9

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 9

2.2.2 Manajemen Sumber Daya 10

2.2.3 Motivasi Kerja 10

2.2.4 Pengertian Motivasi 10

2.2.5 Jenis-jenis Motivasi 11

2.2.6 Pendekatan Motivasi Kerja 12

2.2.7 Faktor –faktor Motivasi Kerja 13

2.2.8 Teori-teori Motivasi 13

2.2.9 Disiplin Kerja 14

2.2.10 Pengertian Disiplin Kerja 14

2.2.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja 15

2.2.12 Jenis-jenis Disiplin Kerja 17

2.2.13 Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar Kedisiplinan 18

2.2.14 Indikator Disiplin Kerja 19

2.2.15 Kinerja Pegawai 19

2.2.16 Pengertian Kinerja Pegawai 19

2.2.17 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 20

2.2.18 Penilaian Kinerja Pegawai 22

2.3 Hubungan antar variabel 24

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai 24

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai 24

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Pegawai 25

2.4 Kerangka Konseptual 26

2.5 Hipotesis 27

**BAB III METODE PENELITIAN 28**

3.1 Jenis Penelitian 28

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 29

3.2.1 Lokasi Penelitian 29

3.2.2 Waktu Penelitian 29

3.3 Sumber dan Jenis Data 29

3.3.1 Sumber Data 29

3.3.2 Jenis Data 30

3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian 30

3.4.1 Populasi Penelitian 30

3.4.2 Sampel Penelitian 30

3.5 Tehnik Pengumpulan Data 30

3.5.1 Angket 30

3.5.2 Observasi 31

3.5.3 Dokumentasi 31

3.6 Definisi Operasional Variabel 32

3.7 Tekhnik Analisis Data 34

3.7.1 Uji Validitas Data 34

3.7.2 Uji Reabilitas Data 35

3.8 Alat Uji Data 35 3.8.1 Regresi Linier Berganda 35

3.9 Uji Asumsi Klasik 35

3.9.1 Uji Normalitas 36

3.9.2 Uji Multikolinieritas 36

3.9.3 Uji Heteroskedastitas 36

* 1. Uji Hipotesis 36

3.10.1 Uji Simultan (uji F) 37

3.10.2 Uji Parsial (uji t) 37

* 1. Uji Koefisien Determinasi (R2) 38

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 39**

* 1. Gambaran Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember 39
  2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Ambulu 39
  3. Struktur Organisasi Kecamatan Ambulu 40
  4. Tugas dan Fungsi 41
  5. Karakteristik Responden 43

4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43

4.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44

4.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 44

* 1. Statistik Deskriptif 45
  2. Tehnik Analisi Data 50

4.7.1 Uji Validitas Data 50

4.7.2 Uji Reabilitas 51

* 1. Alat Uji Data 52

4.8.1 Regresi Linier Berganda 52

* 1. Uji Asumsi Klasik 53

4.9.1 Uji Normalitas 53

4.9.2 Uji Multikolinieritas 54

4.9.3 Uji Heteroskedastisitas 55

4.10 Hasil Uji Hipotesis 56

4.10.1 Uji Simultan (uji F) 56

4.10.2 Uji Parsial (uji t) 56

4.11 Koefisien Determinansi (R2) 57

4.12 Pembahasan 58

**BAB V PENUTUP 62**

* 1. Kesimpulan 62
  2. Saran 62

**DAFTAR PUSTAKA 63**

**LAMPIRAN 66**

**DAFTAR TABEL**

1.1 Tabel Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Kecamatan Ambulu 2

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu 7

3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja 32

3.2 Tabel Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja 33

3.3 Tabel Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai 34

4.1 Tabel Nama Desa dan Luas Wilayah di Kecamatan Ambulu 39

4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43

4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44

4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 44

4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas

Variabel Motivasi Kerja. 45

* 1. Tabel Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas

Variabel Disiplin Kerja. 47

* 1. Tabel Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas

Variabel Kinerja Pegawai.. 48

4.8 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas 50

4.9 Tabel Hasil Uji Reabilitas 52

4.10 Tabel Hasil Analisi Regresi Linier Berganda 52

4.11 Tabel Hasil Uji Normalitas 53

4.12 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas 54

4.13 Tabel Hasil Uji F 56

4.14 Tabel Hasil Uji t 56

4.15 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 57

**DAFTAR GAMBAR**

2.1 Gambar Kerangka Konseptual 26

4.1 Gambar Struktur Organisasi Kecamatan Ambulu................................. 40

4.2 Gambar Hasil Uji Heteroskedastitas. 55

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat ijin Penelitian............................................................. 66

Lampiran 2. Daftar Kuesioner................................................................. 67

Lampiran 3. Tabel Jawaban Responden Motivasi Kerja (x1).................. 72

Tabel Jawaban Responden Disiplin Kerja (x2)................... 73

Tabel Jawaban Responden Kinerja Pegawai (y)................. 74

Lampiran 4. Jawaban Kuesioner dari Responden.................................... 76

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas.................................. 82

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik................................................................ 87

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda........................................ 89

Lampiran 8. Hasil Uji Simultan dan Uji Parsial....................................... 90

Lampiran 9. Distribusi Nilai R tabel........................................................ 91

Lampiran 10. Tabel t................................................................................ 95

Lampiran 11. Tabel F............................................................................... 94

Lampiran 12. Dokumentasi...................................................................... 96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 **Latar Belakang**

Seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) harus memiliki dedikasi tinggi kepada Pancasila, UUD 1945, pemerintah serta negara. Seorang PNS diharuskan mempunyai pengetahuan luas serta rasa bertanggung jawab kepada negara serta masyarakat. Selain itu, pegawai sebagai aparatur negara memiliki berbagai peranan yang penting dalam struktur pembangunan pemerintah. SDM (Sumber Daya Manusia) ialah sumber daya yang memiliki wawasan, akal, serta memiliki perasaan saat diberikan dukungan dari orang lain. SDM akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan di organisasi maupun instansi, sehingga agar memiliki sumber daya yag berkualitas diperlukan adanya manajemen pengelolaan SDM. Pemberdayaan SDM telah tertuang pada **UU No**. **13 Tahun 2003** “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Setiap SDM memiliki potensi yang berpengaruh terhadap instansi ataupun organisasi untuk mencapai tujuan atau produktivitas kerja yang tinggi. SDM ialah bagian dari lembaga atau instansi yang berpengaruh terhadap prestasi dari lembaga atau instansi. Selain itu, SDM ialah berperan sebagai pelaksana dalam mengelola unsur-unsur yang terdapat pada organisasi maupun instansi, sehingga seluruh unsur dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal. Dalam menentukan keberhasilan sebuah instansi dipengaruhi oleh kinerja dari para pegawai, sehingga fokus utama sebuah instansi adalah terjadi peningkatan kinerja pegawai supaya tujuan instansi ataupun organisasi bisa tercapai secara optimal. Keberhasilan sebuah instansi dapat ditinjau dari sistem penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan hal terpenting untuk peningkatan sebuah instansi kedepannya, penilian kerja pegawai tentunya akan menambah semangat kerja karena pegawai mendapat perhatian oleh atasan. Sehingga, penilaian kinerja memungkinkan seorang pegawai nantinya akan dipromosikan, dikembangkan serta diberi penghargaan atas prestasi kerja yang sudah dilakukannya. Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang “Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil atau sekarang dikenal dengan Aparatur Negeri Sipil (ASN)” menjelaskan bahwasannya “penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan pada sistem prestasi dan karir”. Sistem Penilaian ini ditinjau didasari oleh pelaksanaan kinerja pegawai dengan mengobservasi subjek, prestasi, hasil smaupun manfaat yang didapatkan dan perilaku setiap pegawai. Berikut adalah gambaran target serta realisasi kinerja PNS di Kantor Kecamatan Ambulu.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ambulu Tahun 2020

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jabatan / Bidang** | **Target (%)** | **Realisasi (%)** |
| 1. | Camat | 100 | 82.89 |
| 2. | Sekretaris Camat | 100 | 83,90 |
| 3. | Kasubag Perencanaan,  Keuangan dan Pelaporan | 100 | 82,90 |
| 4. | Kasubag Umum dan Kepegawaian | 100 | 84,09 |
| 5. | Seksi Pemerintahan | 100 | 83,75 |
| 6. | Seksi Pemberdayaan Masyarakat | 100 | 83,14 |
| **No.** | **Jabatan / Bidang** | **Target (%)** | **Realisasi (%)** |
| 7. | Seksi Pelayanan Umum | 100 | 83,42 |
| 8. | Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum | 100 | 84,05 |
| 9. | Rata-rata | 100 | 83,51 |

Sumber: Kantor Kecamatan Ambulu, 2020 (diolah)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi dari kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki wawasan luas akan menghasilkan pekerjaan yang diharapkan oleh instansi. Sehingga, pegawai dengan kinerja tinggi diharapkan akan memudahkan organisasi maupun instansi mencapai tujuan yang ditentukan. Faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ialah motivasi kerja.

Pengertiaan motivasi ialah perasaan pribadi seseorang yang mendasari keinginan dari individu dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuannya dapat tercapai dengan optimal. Harapan dari instansi/organisasi adalah terjadinya peningkatan kinerja dari pegawai. Sehingga, supaya harapan tersebut dapat dicapai dengan mudah, instansi atau organisasi harus memberikan motivasi pada setiap pegawainya. Pelaksanan kinerja yang tidak didasari motivasi akan kesulitasn dalam mencapai tujuan dari organisasi ataupun instansi. Selain itu, motivasi ialah keinginan yang mendasari individu dalam menjalankan pekerjaan atau kebutuhannya (Sutrisno, 2016:109).

Motivasi adalah tanggapan dari pegawai dalam menghadapi keseluruhan pernyataan tentang usaha individu dalam pelaksanaan kerja ataupun tujuan yang dikehendaki. Menurut Malayu (2015:23) pada buku Perilaku Organisasi mendifinisikan “Motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi, dalam batasan–batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang”. Sehingga, adanya motivasi akan memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai serta tujuan instansi mampu tercapai dengan optimal.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh sikap disiplin dari SDM.. Amran (2009) menyatakan bahwasannya “disiplin adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, maka kinerja akan sangat baik, begitu sebaliknya jika pegawai dengan tingkat kedisiplinan rendah, maka kinerjanya juga akan rendah”. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa displin merupakan kesadaran dari individu untuk taat pada peraturan secara sukarela dan sadar akan tanggung jawab yang dimiliki.

Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) menyebutkan “displin kerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”. Sikap disiplin dapat individu dapat dilihat dengan adanya rasa bertanggung jawab individu saat melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, disiplin ialah faktor yang mempengaruhi keberhasilan pada instansi maupun organisasi dalam pencapaian tujuan.

Disiplin termasuk dalam fungsi operatif dari manajemen SDM yang berperan penting dalam mementukan kualitas dari pegawai, karena pegawai yang memuliki sikap disiplin yang tinggi akan berpengaruh pada kualitas individu saat melaksaakan pekerjaanya. Namun, pegawai yang tidak memiliki sifat disiplin akan berpengaruh pada hasil pekerjaanya.

Ditinjau dari pentingya organisasi ataupun instansi untuk memiliki motivasi serta disiplin kerja dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga, adanya motivasi serta displin kerja di Kantor Kecamatan Ambulu perlu diperhatikan agar terjadi peningkatan kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Ambulu memiliki tugas utama yaitu: melakukan sebagian dari wewenang Pemerintah Kabupaten Jember, yang meliputi bidang ekonomi, kesejahteraan masyarakat, pembangunan sarana prasana serta kegiatan layanan publik.

Kedisiplinan bisa dilihat dengan datang dan pulangnya seorang pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melaksanakan pekerjaan dengan optimal, taat pada norma serta peraturan yang telah ditetapkan. Sikap displin dan motivasi kerja merupakan dua hal penting yang harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi ataupun instansi, dikarenakan kedua hal tersebut akan berpngaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil observasi yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil terdapat beberapa pegawai yang terlambat, dimana jam kerja dimulai kantor kecamatan dimulai dari pukul 08.00 WIB, namun hanya beberapa pegawai yang baru hadir. Pada jam istirahat selesai masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya, bahkan beberapa pegawai meninggalkan kantor ketika jam kerja belum berakhir dan masih lambannya pelayanan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut meliputi; sikap disiplin, motiviasi individu, gaya kepemipinan dan kesehjateraan pegawai.

Dari pernyataan di atas terlihat bahwa displin dan motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja para pegawai, sehingga lingkungan kerja dengan suasana kondusif dan memiliki rasa tanggung jawab dari setiap individu akan memudahkan tercapainya tujuan dari suatu intansi/organisasi, utamanya di Kantor Kecamatan Ambulu.

Ditinjau dari pemaparan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian untuk melihat adanya pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai. Sehingga, peneliti mengambil judul: “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ambulu”.

**1.2 Rumusan Masalah**

Sugiyono (2009:52) mengatakan bahwa “masalah diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan, antara rencana dengan pelaksana. Setelah masalah diketahui maka selanjutnya menentukan rumusan masalah”.

Pemaparan lain dari Sugiyono (2015: 228) mendefinisikan bahwa “rumusan masalah adalah bentuk pertanyaan yang dapat membantu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan”. Sehingga, dalam menentikan rumusan masalah, peneliti harus menentukan teknik dalam merumuskan topik permasalahan, agar memberikan pandangan untuk peneliti sebelum melakukan penelitian. Dari pemaparan latar belakang penelitian, maka peneliti membuat rumusan masalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu?

**1.3 Tujuan Penelitian**

1.3.1 Tujuan Penelitian

Di bawah ini merupakan tujuan dari penelitian ini:

1. Mendapatkan informasi tentang pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Mendapatkan informasi tentang pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mendapatkan infromasi tentang pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**1.4 Manfaat Penelitian**

1.4.1 Manfaat Penelitian

Harapan dari penelitian ini ialah mampu memberikan bermanfaat agar meningkatkan pengetahuan terhadap pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi untuk peneliti lainnya, yang akan melaksanakan pengkajian di bidang SDM dengan tema sejenis, utamanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini di harapkan bisa memberi sumbangan pemikiran untuk selanjutya dibuat masukkan dan pertimbangkan untuk instansi terkait, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai agar nantinya bisa dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Isi dari penelitian sudah semestinya ada penelitian terdahulu agar dijadikan sebagai referensi dan terhindar dari plagiasi. Tabel di bawah ini berisikan tentang beberapa referensi yang di gunakan dalam penelitian ini yang memiliki keterkaitan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peniliti** | **Judul** | **Analisis** | **Tempat Penelitian** | **Variabel** | **Hasil** |
| **a** | **b** | **c** | **d** | **e** | **f** | **G** |
| 1. | Yoga Kusuma Wardani (2014) | “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” | Analisis Regresi Linier Berganda | Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang | X1= Gaya Kepemimpinan  X2= Motivasi  X3= Disiplin Kerja  Y= Kinerja Pegawai | Penelitian ini mendapatkan hasil bahwasannya secara parsial dan simultan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai di Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. |
| **a** | **b** | **c** | **d** | **e** | **f** | **G** |
| 2. | Chandra Andika Hadi Purnomo  (2017) | “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” | Analisis Regresi Linier Berganda | PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang | X1= Motivasi X2= Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai | Penelitian ini mendapatkan hasil bahwasannya motivasi kerja serta disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Retno Ummi Purwati  (2016) | “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan” | Analisi Regresi Linier Berganda | Kantor Dinas Pendidikan di Kota Makassar | X1= Motivasi X2 = Disiplin Kerja  Y= Kinerja Pegawai | Penelitian ini mendapatkan hasil bahwasannya motivasi serta disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan di Kota Makassar. |

Sumber : data diolah,2021

* + 1. **Dari tabel penelitian terdahulu diatas terdapat persamaan dan perbedaan, yaitu:**

1. Persamaan dari ketiga jurnal sebagai berikut :
2. Menggunakan metode analisis linier berganda
3. Variabel kinerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja serta disiplin kerja
4. Memiliki pengaruh dari segi simultan maupun parsial
5. Perbedaan dari ketiga jurnal sebagai berikut :
6. Objek penelitian dilakukan pada lokasi yang berbeda, yaitu : Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang, PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang, Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.
7. Jumlah responden dalam penilitian berbeda, yaitu jurnal pertama berjumlah 40 pegawai, jurnal kedua berjumlah 71 pegawai, jurnal ketiga berjumlah 258 pegawai.
   1. **Landasan Teori**
      1. **Defini Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen SDM merupakan suatu sistem yang berfungsi untuk merencanakan kegiatan, berkoordinasi dengan pihak yang berwenang serta mengawasi kegiatan pengadaan barang ataupun jasa, pengembangan potensi masyarakat, memberikan balas jasa serta pemeliharaan sarana dan prasarana agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. M. Manullang (2004:198) menyatakan “defenisi manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat diwujudkan secara efisien, serta semangat kerja dari para pekerja”. Sedangkan, Hasibuan (2017:10) menjelaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Manajemen SDM merupakan ilmu yang berisikan tentang cara pengelolaan dan fungsi dari manajemen SDM dalam instansi secara efektif dann efisien agar tujuan organisasi ataupin instansi dapat tercapai secara optimal. Menurut Mangkunegara (2011:2) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebuah pengkoordinasian, perencanaan terhadap pengadaan, pemberian remunerasi serta integras dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi”. Pendapat dari Edy Sutrisno (2016:6) tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik secara individu maupun organisasi”.

* + 1. **Pengertian Sumber Daya Manusia**

SDM mempunyai peran penting dalam penentuan keberhasilan organisasi maupun instansi. SDM menjadi kunci agar tujuan instansi maupun organisasi dapat teracapai sesuai dengan harapan. Hasibuan menjelaskan bahwa “sumber daya manusia adalah kemampuan terintegrasi dari dayapikir dan daya fisik individu.Daya pikir adalah kecerdasan yangdibawa sejak lahir (modal dasar), sedangkan daya fisik adalah kekuatan daya tahan seseorang untuk melakukan pekerjaan berat dan bekerja berjam-jam,serta daya tahannya terhadap penyakit”.

Veithzal Rivai (2010:6) menjelaska bahwasannya “sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumberdaya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi atau instansi.Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untukkepentingan manusia dan dalam pelaksanaanya misi tersebut dikelola olehmanusia”.

**2.2.3 Motivasi Kerja**

**2.2.4 Pengertian Motivasi**

Asal kata motivasi ialah “movere” berarti “dorongan atau tenaga penggerak”. Pengertian dari motivasi kerja ialah dukungan yang diberikan pimpinan pada bawahan, supaya bekerja dengan serius dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Robins dalam Donni Juni Priansa (2016) menjelaskan bahwasannya “motivasi adalah proses yang menunjukan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Sedangkan pengertian motivasi dari Douglas & Morris dalam Gabriela Rusua, dkk (2014) ialah “indikator-indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu perlu untuk pendapatan, Perlu untuk relaksasi, Perlu untuk keuntungan, dan Dorongan untuk bekerja”.

Motivasi yang dimiliki oleh idividu akan membantu membentuk perilaku yang memudahkan indiviu dalam mencapai target yang diharapkan. Sehingga, motivasi termasuk dalam keinginan individu yang dapat dinilai, terutama motivasi kerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan. Instintusi ataupun organisasi memerlukan motivasi yang baik dari para pegawainya agar menghasilkan pekerjaan yang diharapkan.

Pegawai yang mempunyai wawasan yang luas sangat dibutuhkan dalam organisasi maupun instansi, namun pegawai yang memiliki keinginan untuk bekerja keras dan memberikan hasil pekerjaan sesuai degan ketentuan instansi adalah kriteria pegawai yang sangat diharapkan olen instansi manapun. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi ialah keinginan individu agar bisa mencapai target maupun tujuan sesuai dengan ketetapan instansi ataupun organisasi.

Pengertian motivasi ialah sifat individu dalam menyikapi pekerjaan yang diberikan supaya tujuan dari instansi dapat tercapai dengan mudah. Wilson Bangun (2012:313) memaparkan bahwa “motivasi adalah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi adalah tugas seorang pimpinan untuk memengaruhi orang lain atau pegawai dalam suatu lembaga atau instansi”. Sutrisno (2011:109) menyebutkan bahwasannya “motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

**2.2.5 Jenis-jenis Motivasi**

Menurut teori motivasi yang sering digunakan untuk memaparkan informasi tentang sumber motivasi dibagi 2, yakni motivasi yang berasal dari individu itu sendiri tanpa pengaruh dari manapun (intrinsik), serta motivasi berasal luar individu (ekstrinsik). Motivasi intrinsik merupakan keingian yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri tanpa pengaruh dari orang lain maupun lingkungan, dikarenakan setiap individu pasti memiliki keinginan untuk melakukan atau mencapai target yang telah diharapkan. Motivasi ini berasal dari individu tanpa paksaan atau pengaruh dari orang lain maupun lingkungan. Motivasi ini berasalkan dari keinginan individu atau rasa penasaran serta ketertarikan individu pada satu hal, sikap dalam menghadapi pekerjaan maupun kebutuhan hidupnya. Sedangkan, pengertian motivasi ekstrinsik merupakan keinginan individu karena pengaruh lingkungan maupun orang lain untuk melakukan pekerjaan atau keinginan tertentu, cotohnya mendapatkan motivasi dari seorang motivator (Suwanto dan Priansa,2003:175-176).

Hasibuan (2010:150) menjelaskan motivasi dibagi menjadi 2, yakni:

1. Motivasi positif

Dalam motivasi positif pemimpin memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini diharapkan semangat kerja karyawan akan meningkat. Untuk insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

1. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pemimpin memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut untuk dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat buruk bagi pegawai tersebut.

**2.2.6 Pendekatan Motivasi Kerja**

Bangun (2012:313) menjelaskan bahwa pendekatan motivasi kerja dibagi menjadi 4, yakni:

1. Tradisional

Frederick W.Taylor menjelaskan bahwa “pendekatan tradisional merupakan pendekatan paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi pegawai dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang anda hasilkan maka semakin besar upah yang anda dierima”.

1. Hubungan Manusia

Elton Mayo mendefinisikan bahwasannya “kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat mengurangi motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Maka, memotivasi pegawai dengan memberikan kebutuhan sosial akan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting”.

1. SDM

Pendekatan SDM memberikan motivasi bagi para pegawai dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang berpengaruh dalam pendekatan inii ialah tidak hanya dalam bentuk ekonomi ataupun kepuasaan individu, namun kebutuhan individu untuk memiliki prestasi dan pekerjaan sesuai denngan harapan..

1. Kontemporer

Pendekatan kontemporer merupakan kebutuhan manusia yang berpengaruh pada kegiatan individu dalam organisasi dan sikap para pegawai dalam mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Pendekatan ini juga berisikan tentang perilaku dan harapan dari para pegawai.

Berdasarkan pendekatan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya setiap pendekatan mempunyai kekurangan serta kelebihan masing-masing. Hal ini juga berpengaruh terhadap proses dari motivasi yang memiliki faktor beragam dalam pelaksanaanya. Sehingga, setiap pendekatan mempunyai faktor yang beragam, tetapi memiliki tujuan yang serupa yaitu memberi dukungan yang dapat meningkatkan kenyamanan para pegawai.

**2.2.7 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan yang dilakukan, namun pada dasarnya individu bekerja untuk mendapatkan “imbalan”. Imbalan memiliki artian kata yang luas, namun biasanya imbalan yang diharapkan oleh pegawai ialah imbalan dalam bentuk uang.

Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi individu ialah faktor internal serta eksternal. Edy Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa “faktor motivasi di kelompokkan kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu: kondisi lingkungan kerja, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Faktor internal (karakteristik internal) yaitu: keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, kelelahan dan kebosanan”.

* + 1. **Teori-Teori Motivasi**

Teori motivasi yang sering terdengar di khalayak umum adalah teori yang berisikan kebutuhan manusia, disampaikan oleh Abraham Maslow (2011:13-16) yakni “setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan, yaitu: (a) kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah, (b) rasa aman, antara lain perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup, (c) kebutuhan sosial, antara lain kebutuhan ingin memiliki, kebutuhan untuk dapat diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai, (d) penghargaan diri, antara lain kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain, (e) aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi dirinya secara maksimal”.

Dalam teori yang dipaparkan oleh Maslow, telah dijelaskan kembali oleh Frederick Herzberg dikenal sebagai “Teori Motivasi Dua Faktor”. Teori ini berisikan tentang 2 kebutuhan manusia, yakni kebutuhan untuk menutupi kekurangan dan melakukan pengembangan terhadap potensi yang dimiliki. Herzberg menjelaskan bahwa “mencegah atau mengurangi ketidakpuasan kerja tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya secara kualitatif merupakan aspek motivasi kerja yang berbeda. Motivasi dapat diberikan apabila digunakan motivator yang berfungsi”.

Teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini ialah milik Edy Sutrisno (2017) mengatakan bahwasannya “terdapat beberapa dimensi untuk mengukur motivasi kerja pegawai. Dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, faktor internal dan fakor eksternal”.

* + 1. **Disiplin Kerja**

**2.2.10 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin ialah gambaran perasaan individu untuk bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadaya. Sehingga, diharapkan dapat menimbulkan semangat kerja para pegawai agar tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itu, seorang pemimpin diharapkan dapat mendorong bawahaannya agar memiliki displin kerja.

Priyono (2016) menjelaskan bahwa “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan instansi atau lembaga yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”. Sedangkan definisi displin menurut Hasibuan (2017) ialah “indikator disiplin dari kerja meliputi; Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan”.

Disiplin merupakan sikap individu atau kelompok agar patuh dengan peraturan atau kebijakan instintusi (M.Sinungan, 2011:146). Pengertian dari disiplin kerja ialah sikap seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan maupun tingkah laku individu maupun kelompok masyarakat untuk taat (obedience) pada peraturan maupun notma.

Beberapa pemaparan di atas mampu diambil sebuah kesimpulan bahwasannya disiplin kerja ialah sikap ataupun rasa setia individu maupun kelompok dalam mematuhi aturan tertulis maupun tidak tertulis. Sifat disiplin individu dapat dilihat dengan tingkah laku maupun tindakan individu dalam menjalankan kebijakan yang berlaku dalam organisasi maupun instansi.

**2.2.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap sikap maupun kebiasaan para pegawai. Kebiasaan ini meliputi gaya kepemimpinan atau kebiasaan pemimpin. Setiap kebiasaan disiplin individu tidak timbul begitu saja, namun dipengaruhi oleh banyak faktor. Singodimedjo dalam Sutrisno, (2014, hal. 89) menjelaskan faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja para pegawai, yakni:

1.) Kompensasi mampu memberikan pengaruh terhadap penegakan disiplin, sehingga para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima konpensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila konpensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2.) Keteladanan seorang pemimpin lembaga atau instansi. Pemimpin dengan sifat teladan sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam linkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3.) Kebijakan yang berlaku. Pembinaan disiplin tidak bida dilaksanakan dalam lembaga atau instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan, disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para pegawai akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4.) Keputusan pemimpin waktu pengambilan tindakan. Keputusan pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelangaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada , maka semua pegawai merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian dari pimpinan dalam memberikan hukuman, banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dihukum”.

5.) Pengawasan pada kinerja pegawai, setiap instansi maupun organisasi diperlukan adanya pengawasan untuk memberikan arahan pegawai, supaya pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik serta sesuai dengan harapan organisasi. Namun, manusia memiliki sifat bebas atau tanpa memiliki keterikatan dengan peraturan apapun, sehingga pengawasan pegawai diperlukan agar pegawai memiliki kebiasaan untuk disiplin kerja.

6.) Perhatian yang diberikan pemimpin terhadap pegawainya, dikarenakan setiap pegawai tidak akan puas dengan kompenasi yang diberikan, namun juga perlu perhatian dari pemimpin instansi maupun organisasi. Perhatian ini dapat berbentuk pada solusi yang diberikan oleh pemimpin saat pegawainya mengalami kesulitan. Keberhasilam pemimpin ini dapat dilihat dari terciptanya lingkungan kerja dengan tingkat disiplin yang baik, hormat pada pemimpin dan patuh terhadap kebijakan yang berlaku.

7.) Kebiasaan pegawai melakukan disiplin kerja. Kebiasaan ini berguna agar kebijakan yang berlaku di instasni dapat dilakukan secara sukarela serta ketentuan untuk mengambil tindakan tegas bagi pegawai yang tidak mematuhi kebijakan yang berlaku.

**2.2.12 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2011:129) menjelaskan 2 bentuk disiplin kerja, yakni:

1. Disiplin Preventif

Pengertian dari disiplin preventif ialah sikap yang mampu menimbulkan kebiasaan pegawai untuk patuh terhadap pedoman kerja maupun peaturan yang berlaku dalam instansi. Disiplin ini memiliki tujuan untuk menciptakan pegawai dengan tingkat displin yang tinggi yakni, langkah pencegahan agar pegawai tidak melanggar kebijakan yang berlaku di organisasi maupun instansi. Selain itu, disiplin preventif ialah suatu sistem memiliki keterkaitan dengan syarat kerja bagi seluruh sistem dalam organisasi, apabila sistem organisasi dapat berjalan dengan baik maka penegakkan disiplin kerja akan lebih mudah.

1. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan langkah untuk menimbulkan sikap displin para pegawai agar menjalankan peraturan yang berlaku, serta memberi arahan pegawai agar patuh terhadap peraturan dan pedoman organisasi maupun instansi. Disiplin ini berfungsi untuk memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan. Pemberian sanksi bagi para pegawai memiliki tujuan untuk memperbaik sikap para pegawai, taat pada peraturan serta memberi pelajaran bagi para pelanggar. **2.2.13 Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar Kedisiplinan**

Setiap pegawai yang melannggar peraturan yang berlaku diberikan hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam instansi maupun organisasi. Tujuan diberikannya sanksi ialah agar pegawai memiliki rasa takut, sehingga diharapkan tidak akan mengulangi perbuatannya lagi. Mangkunegara, (2013:131) mejelaskan bahwa “pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal”. Berikut ini merupakan sanksi yang diberikan bagi para pegawai yang melanggar:

1. Peringatan

Pegawai yang tidak patuh terhdap disiplin kerjaakan diberikan surat peringatan kesatu, kedua maupun ketiga. Peringatan ini diberikan dengan tujuan supaya pegawai memahami peraturan yang telah dilanggar.

b.)Sanksi diberikan dengan segera

Pemberian saknsi ini akan menyesuakan kebijakan yang terdapat dalam organisasi maupun instansi, dengan tujuan pegawai memahami sanksi bagi mereka yang melanggar peraturan di organisasi.

c.)Sanksi diberikan dengan konsisten

Pegawai yang tidak displin dalam melakukan pekerjaan harus dilakukan sanksi dengan konsisten, supaya pegawai paham dan bisa menghargai kebijakan yang berlaku dalam instasni maupun organisasi.

d.)Sanksi diberikan secara impersonal

Sanksi bagi pegawai yang tidak displin dalam melakukan pekerjaan tidak boleh dibedakan antara pegawai satu dengan lainnya, pemberian sanksi ini juga harus berdasarkan peraturan yang berlaku dalam organisasi maupun instansi. Hal ini dimaksudkan supaya pegawai sadar bahwa tindakan disiplin kerja berlaku bagi seluruh pegawai yang melanggar kebijakan.

Berdasarkan pemaparan materi di atas maka dapat disimpulkan bawa pemberian sanski bagi para pegawai dimaksudkann untuk memberi efek jera terhadap pegawai. Selain itu, pemberian sanksi dimaksudkan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul. Pemberian sanksi berupa surat peringatan dimaksudkan untuk memberi peringatan terhadap pegawai yang telah melanggar kebijakan yang berlaku. Namun, pegawai yang telah sering melakukan pelanggaran, maka pemberian sanksi harus diberikan tindakan yang tegas. Setiap sanksi yang diberikan bagi para pelanggar harus konsisten dan impersonal. Tujuan dari langkah supaya menjadi contoh bagi pegawai yang lain dan masalah yang timbul tidak semakin besar.

**2.2.14 Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan (2014:193) menjelaskan bahwa terdapat indikator dari disiplin kerja, meliputi:

1. Pegawai tepat waktu
2. Tugas maupun pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan
3. Pegawai patuh terhadap pekerjaanya
4. Prosedur kerja dapat dilakukan dengan tepat
5. Peralatan kantor dilakukan dengan baik

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori dari Hasibuan (2014:193) yang mengatakan bahwa terdapat beberapa dimensi untuk mengukur kedisiplinan pegawai. Indikator dalam penelitian ini yaitu, Tepat waktu, Penyelesaian tugas, Peraturan bekerja, Prosedur Kerja, dan Peralatan Kantor.

* + 1. **Kinerja Pegawai**

**2.2.16 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja *(performance)* merupakan hasil dari pekerjaan pegawai sebagai persyaratan dari pekerjaan (*job requirement*). Sebuah pekerjaan memiliki syarat tersendiri agar tujuan instansi dapat digunakan sebagai standar pekerjaan (*job standart).*

(Hasibuan, 2012: 94) menyampaikan pendapat “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja individu pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi”.

Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa “kinerja berasal dari kata jb performance atau kinerja yang sebenarnya (prestasi kerja atau prestasi yang telah dicapai seseorang) yang merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melasanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Pendapat lainnya mengenai kinerja diungkapkan oleh Affandi (2018:83) berisikan tentang “kinerja adalah salah satu hasil kerja yang di peroleh dari seorang pegawai atau kelompok disuatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan tujuan mencapai organisasi yang ideal, tidak bertentangan dengan hukum dan etika. Penilaian kinerja umumnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dasar personel; kadang-kadang disebut juga dengan tinjauan kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai atau peringkat personel”.

Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan dengan tujuan dari organisasi, puasanya pelanggan, serta memberi kontribusi dalam segi ekonomi. Sehingga, bisa diambil sebuah kesimpulan bahwasannya kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari instansi. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan langkah untuk mengerjakannya. Kesimpulan dari pernyataan diatas bahwasannya kinerja ialah hasil pekerjaan individu yang akan berkontribusi untuk instansi maupun organisasi. Kinerja berguna sebagai dasar pengukuran keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaanya, sehingga kinerja termasuk dalam faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.

**2.2.17 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwasannya faktor yang menentukan kinerja pegawai, meliputi:

1. Faktor Individu

Berdasarkan pengertian dari segi psikologis, individu akan mempunyai kesinambungan antara fungsi dari psikis (rohani) maupun fisik (jasmaniah). Sehingga, dengan kesinambungan antara fungsi psikis maupun individu akan menimbulkan peningkatan tingkatan dari konsentrasi. Individu yang mampu berkonsentrasi dengan baik akan menjadi modal paling penting bagi individu, agar bisa mengelola serta memanfaatkan potensi yang dimiliki secara maksimal. Potensi individu yang dimanfaatkan dengan optimal akan berguna dalam mencapai tujuan dari organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi merupakan faktor yang mendukung individu untuk mencapai prestasi kerja inidvidu. Faktor dari lingkungan yang dimaksudkan meliputi penyampaian tugas dengan jelas, wewenang yang tepat, pemberian target kerja, komunikasi yang terjalin dengan baik, hubungan dengan pegawai lain harmonis, lingkungan kerja yang menghormati peluang karir serta sarana prasarana yang mendukung.

Rivai (2015:12) berpendapat bahwa “kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya merupakan terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Bernardin dan Russsel dalam Yusuf (2015) menyampaikan bahwasannya “kinerja merupakan pencatatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Gomes (2013:95) menyatakan bahwasannya “kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Hennry dalam Mangkunegara (2013:50) menyatakan “kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi dan faktor psikologis yang meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi dan yang terakhir adalah faktor lingkungan organisasi”.

**2.2.18 Penilaian Kinerja Pegawai**

Dalam penilaian kerja ada faktor terpenting, yaitu aspek-aspek penilain kerja yang dimana ini ialah hasil dari pemikiran digunakan sebagai alasan terpilihnya pegawai untuk bekerja di dalam orgnisasi atau instansi.

Menurut Rivai (2012:326) menjelaskan bahwa “dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi”.

Sedangkan ada juga beberapa aspek-aspek penting untuk mengukur penilaian kerja. Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2017:55) menjelaskan bahwasannya penilaian kinerja diukur memakai beberapa dimensi, meliputi:

1. Jumlah pekerjaan

Berhubungan dengan jumlah pekerjaan maupun produktivias kerja, yang dapat dihasilkan oleh pegawai dengan *deadline* yang telah ditentukan instansi.

1. Kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan

Sehubungan dengan adanya kriteria rapi, teliti serta lengkap.

1. Kemandirian

Kemampuan seorang pegawai dalam melakukan tugasnya secara mandiri serta minim bantuan dari pihak lain.

1. Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan tentang kemandirian serta rasa untuk bertanggung jawab.

1. Adaptabilitas

Kemampuan seseorang dalam beradaptasi, mengingat perlakuan terhadap reaksi individu yang mampu menyesuaikan diri dengan masalah yang muncul.

Hasibuan dalam Sinaga (2012:27) menjelaskan bahwa peneilaian kinerja seseorang, meliputi:

1. Rasa setia

Pegawai dapat disebut kesetiaan apabila mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan rasa bertanggung jawab.

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai saat mejalankan tugas yang telah diberikan. Sehingga, prestasi kerja mendapatkan pengaruh dari keterampilan, komuikatif, pengalaman serta kemampuan pegawai saat mejalankan tugas.

3. Kedislipinan

Kemampuan pegawai dalam taat terhadap peraturan yang ditentukan serta mampu melakukan instruksi yang tersedia.

4. Kreatifitas

Kemampuan yang dimiliki pegawai, untuk menilai perkembangan kreativitas yang dimiliki dan menyalurkan potensinya supaya hasil dari pekerjaannya optimal.

5. Kerja sama

Kerja sama dinilai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sama dengan sesama pegawainya saat melaksanakan tugas, sehingga hasil dari pekerjaannya optimal.

6. Kecakapan

Hal bisa dibuktikan dari tingkat pendidikan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

7. Tanggung jawab

Tanggung Jawab ialah kemampuan yang dimiliki pegawai saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan, agar selesai tepat waktu dan mampu mengambil risiko pekerjaannya..

Penelitian ini menggunakan teori dari Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2017:55) menjelaskan bahwasannya “terdapat beberapa dimensi untuk mengukur kinerja pegawai. Dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas”.

**2.3 Hubungan antar Variabel**

**2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Dalam mencapai tujuannya, instansi/organisasi telah menetapkan tujuan utamanya dalam melaksanakan kegiatan diperlukan tenaga kerja yang memenuhi syarat. Motivasi kerja ialah faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai untuk agar pekerjaan yang dihasilkan lebih optimal.

Dalam membangkitkan motivasi, instansi/organisasi memiliki tujuan bersama supaya target yang telah ditentukan dapat tercapai. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai akan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. “Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja sacara maksimal” (Mangkunegara, 2013:168). Motivasi kerja pegawai mampu memberikan peningkatan pada motivasi kerja, sehingga pegawai dengan motivasi tinggi dalam bekerja, agar berusaha untuk bekerja dengan sunguh-sungguh.

Pegawai dengan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini memiliki arti bahwa peningkatan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, dikarenakan pegawai yang memiliki rasa puas akan pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, semangat kerja yang tinggi dari pegawai akan berpengaruh terhadap kemajuan dari organisasi ataupun instansi. Sehingga, seorang atasan diwajibkan untuk mengetahui cara untuk membangkitkan rasa motivasi pegawai, namun memberikan motivasi pada pegawai termasuk dalam hal yang sulit, dikarenakan seorang pemimpin harus memahami kebutuhan maupun keinginan bawahan (Hasibuan, 2014:93). Motivasi memiliki peranan dalam mendorong kemauan serta keinginan individu, sehingga motivasi mampu dijadikan sebagai dasar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lembaga maupun organisasi (Anoraga, 2015:38).

**2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga penerapan disiplin kerja para pegawai akan diberikan pelatihan untuk membentuk sikap maupun perilaku yang beperngaruh terhadap kinerja yang dilakukan, dan mampu diambil sebuah kesimpulan bahwasannya setiap individu yang bergabung dalam organisasi maupun instintusi diwajibkan untuk patuh terhadap kebijakan yang berlaku, baik kebijakan tertulis ataupun tidak tertulis, sehingga dapat terbentuk lingkungan kerja yang harmonis, pegawai memiliki rasa loyalitas, kreativitas, serta memiliki rasa bertanggung jawab agar mengalami peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai, sehingga terjadinya kesinambungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Leiden mengemukakan bahwa: “Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh prilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

Fungsi dari disiplin kerja ialah menghindari tingkah laku pegawai yang tidak tepat, karena instansi atau lembaga mempunyai kebijakan yang wajib dilaksanakan oleh pegawainya. Perilaku pegawai yang patuh pada peraturan, akan mempengaruhi kualitas dari instansi. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Trahan dan steiner mengemukakan bahwa “Disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja pegawai, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”. Simamora (2014:748) menjelaskan bahwa “tujuan dari disiplin dalah mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja, sehingga jika ingin meningkatkan kinerja maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi. Tanpa disiplin tujuan tidak dapat dicapai secara efektif dan efesien.”

**2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Pada lembaga/organisasi tentu ada suatu tujuan yang ingin dicapai bersama, maka diperlukan kinerja pegawai yang mumpuni agar tujuan dapat tercapai dengan maksimal. Pengertian dari motivasi kerja ialah faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, dikarenakan motivasi mampu meningkatkan keinginan pegawai supaya menghasilkan pekerjaan yang optimal.

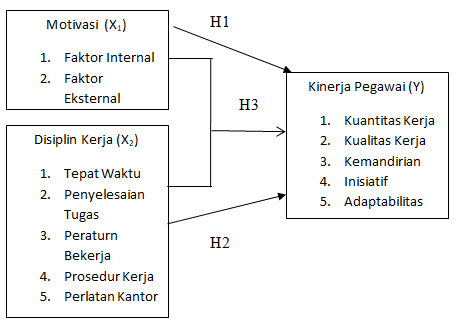
Mangkunegara (2009:164) menyatakan “motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisai. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation)”.

Selain itu, penerapan disiplin tepat ialah faktor terpenting dalam sebuah lembaga/organisasi untuk mempegaruhi kinerja para pegawai. Hamali (2016:214) menjelaskan bahwasannya “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Pelaksanaan disiplin kerja merupakan suatu bentuk langkah dalam membentuk kualitas diri, wawasan, serta sikap akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Dalam hal ini kerangka konseptual dipakai untuk menegetahui hubungan antar variabel depnden dengan variabel indepnden. Dari pemaparan materi yang telah dijelaskan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini ialah:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Secara Parsial dan Simultan



Keterangan :

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin

Y : Kinerja Pegawai

**2.5 Hipotesis**

Umar (2013:66) menyatakan bahwasannya “hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya”. Para ahli juga mengungkapkan beberapa pendapat untuk menjelaskan pengertian dari hipotesis, yakni perkiraan yang digunakan untuk melihat korelasi dua hubungan ataupun lebih. Apabila ditinjau pendapat tersebut, bisa diambil sebuah kesimpulan bahwasannya hipotesis ialah perkiraan sementara sebelum menentukan fakta yang terjadi.

Penelitian ini memiliki beberapa hipotesis, yakni:

Ha1: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ambulu.

Ha2: Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ambulu.

Ha3: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ambulu.

Ho1 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ambulu.

Ho2 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ambulu.

Ho3 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Ambulu.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ialah langkah untuk memperoleh data yang sesuai dengan kriteria harapan peneliti. Sehingga, tujuannya dapat tercapai dibutuhkan metode bersifat relevan untuk mencapai tujuan yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan *survey,* yakni suatu penelitian dengan menggunakan sampel berasalkan dari populasi dan alat yag digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuisioner. Dalam penelitian ini mtode yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif dan pendekatan yang digunakan ialah pendekatan deskriptif. Hal ini disebabkan oleh tujuan awal dilaksanakan penelitian yaitu mengetahui adanya pengaruh antar variabel dan bertujuan untuk menjawab hipotesa dari penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:14) mengungkapkan bahwasannya “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian kuantitatif ialah suatu penelitian yang dibatasi oleh permasalahan sosial ataupun rasa kemanusiaan yang didasari dengan pengujian pada setiap variabelnya, lalu diukur dengan angka, serta dilakukan analisa menggunakan prosedur statistik, sehingga terjadi generalisasi prediktif dari teori yang digunakan. Setelah semua langkah dilalui akan muncul peran dari teknik statistik yang meliputi distribusi frekuensi, dispresi serta tendensi sentral (Silalahi, 2012).

Sugiyono (2017:56) menjelaskan bahwa “pendekatan diskripsi dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Dimana dalam penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan pengaruh antara variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, *factual,* dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti”.

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan, maka langkah dalam penelitian ini adalah menguji hipotesis penelitian supaya memahami pengaruh dari setiap variabel. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui adanya dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai.

**3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

**3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Ambulu. Penentuan lokasi penelitian didasarkan bahwa Kantor Kecamatan Ambulu merupakan instansi pemerintah yang mempunyai wewenang dan tugas yang harus dijalankan oleh setiap pegawai sesuai aturan. Dalam hal ini Kantor Kecamatan Ambulu mempunyai tingkat kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Menjalankan kedisiplinan yang taat sesuai aturan.

**3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan tanggal 1 bulan Agustus 2021 s/d tanggal 31 bulan Desember 2021. Apabila tidak ada kendala dalam penelitian maka waktu penelitian bisa cepat ataupun lambat, dapat dilihat dari situasi maupun kondisi yang terjadi di lapangan serta menyesuaikan dengan perkembangan keadaan peneliti.

**3.3 Sumber dan Jenis Data**

**3.3.1 Sumber Data**

1. Sumber Data Primer

Data primer ialah kumpulan data dengan mengumpulkan secara langsung di lapangan (tanpa perantara), yakni sebuah pendapat individu atau kelompok, sehingga hasil dari observasi pada obyek yang terjadi di lapangan.

1. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah daya yang didapatkan secara tidak langung ataupun menggunakan media perantara (jurnal, dokumen, web) digunakan sebagai pendukung data primer.

**3.3.2 Jenis Data**

Data yang dipakai penulis pada penelitian ini merupakan data interval berasalkan dari kumpulan data primer dan jawaban yang didapatkan dari responden untuk menjawab kuisioner yang diberikan peneliti sebelumnya.

**3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

**3.4.1 Populasi Penelitian**

Sugiyono (2011:80) mengungkapkan bahwasannya “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Bailey dalam Muri (2014:147) menjelaskan bahwa “populasi atau *universe* merupakan total keseluruhan jumlah unit yang di analisis”. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember sebanyak 36 pegawai.

**3.4.2 Sampel Penelitian**

Sugiyono (2012:81) mejelaskan bahwasannya “sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan  dan  karakteristik  yang di miliki oleh sebuah Populasi”. Sampel yang digunakan penelitian ini ialah sampel jenuh, dimana jenis sampel ini meggunakan seluruh populasi di Kantor Kecamatan Ambulu.

Sugiyono (2018:85) memaparkan bahwasannya “sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampling jenuh adalah sensus, dimana samplingnya adalah seluruh pegawai”.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah metode yang berfungsi saat kegiatan pengumpulan data serta informasi lain yang berkaitan dengan penelitian. Di bawah ini merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

**3.5.1 Angket**

Penggunaan kuisioner dipilih oleh peneliti setelah melihat penyesuaian antara skala data serta penggunaan teknik dalam mengumpulkan data. Sehingga, kuisioner yang digunakan ialah kuisioner yang bersifat langsung, namun pertanyaan yang digunakan bersifat tertutup, dimana hal ini dilakukan supaya responden lebih leluasa dalam memberi jawaban. Tujuan penelitian menggunakan kuisioner ialah untuk mencari data lebih dalam tentang variabel independen maupun dependen. Setiap kuesioner akan diberi jawaban alternatif sejumlah 5 pertanyaan, lalu diberi skor di setiap pertanyaan, dan setiap variabel akan disajikan menggunnakan skala likert

.Sugiyono (2012:39) mengungkapkan bahwasannya “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dibawah ini merupakan skoring yang digunakan untuk pengukuran data:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
2. Tidak Setuju (TS) : 2
3. Netral (N) : 3
4. Setuju (S) : 4
5. Sangat Setuju (SS) : 5
   * 1. **Observasi**

Sugiyono (2014:145) memberikan pernyataan “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Morissan (2017:143) menambahkan “observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung”.

Ditinjau pendapat beberapa ahli, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwannya observasi ialah melihat obyek penelitian secara langsung ataupun tidak langsung keseluruhan proses biologis maupun psikologis yang terjadi di lapangan.

* + 1. **Dokumentasi**

Menurut Arikunto (2013:158) menyatakan bahwa “metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya”. Sedangkan, Riyanto (2012:103) berpendapat “metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Berdasarkan penjelasan ahli, maka disimpulkan bahwa metode dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan menyelidiki benda-benda tertulis dan mencatat hasil temuannya”.

* 1. **Definisi operasional Variabel**

Definisi operasional variabel berguna dalam mendapatkan informasi lebih mendalami variabel yang digunakan, sehingga memudahkan proses pengukuran indikator-indikator setiap variabel. Menurut Kidder dalam Sugiyono (2018:38) menjelaskan jika variabel penelitian menggambarkan kualitas (*qualities*) dan peneliti harus mempelajari dan membuat kesimpulannya sendiri.

* + 1. **Variabel Independen (X1)**

Dalam hal ini penulis menggunakan teori menurut Edy Sutrisno (2017) mendefinisikan bahwa untuk mengukur motivasi kerja terdapat dua dimensi. Aitu sebagai berikut:

Tabel : 3.1 Variabel Motivasi Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel (X1) | Indikator | Item |
| Motivasi Kerja | 1. Faktor Internal | 1. Keinginan untuk memiliki   1. Keinginan untuk pengakuan 2. Kelelahan dan kebosanan |
|  | 1. Faktor Eksternal | 1. Lingkungan kerja 2. Pemimpin yang baik 3. Jaminan kerja 4. Status dan tanggung jawab |

Sumber data: Hasil Penelitian (2021)

**3.6.2 Variabel Independen (X2)**

Dalam hal ini penulis menggunakan teori Menurut Hasibuan (2017:194) mendifinisikan bahwa untuk mengukur Disiplin Kerja terdapat lima dimensi, yaitu:

Tabel 3.2 Variabel Disiplin Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel (X2) | Indikator | Item |
|  | 1. Tepat waktu | Kehadiran pegawai tepat waktu |
|  | 1. Penyelesaian tugas | Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas |
| Disiplin Kerja | 1. Peraturan bekerja | Mentaati peraturan dalam bekerja |
|  | 1. Prosedur kerja | Menjalankan prosedur kerja |
|  | 1. Peralatan kantor | Menggunakan peralatan kantor sebaik mungkin |

Sumber data: Hasil Penelitian (2021)

* + 1. **Variabel Dependen (Y)**

Teori yang digunakan oleh pennulis ialah teori penelitian Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2017:55) yang menjelaskan bahwa pengukuran kinerja kerja dibagi menjadi 5, yakni:

Tabel 3.3 Variabel Kinerja Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel (Y) | Indikator | Item |
|  | 1. Kuantitas Kerja | 1. Volume Pekerjaan   2. Produktivitas Kerja |
|  | 1. Kualitas Kerja | 1. Ketelitian 2. Kerapian 3. Kelengkapan dalam menjalankan tugas |
| Kinerja Pegawai | 1. Kemandirian | Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara mandiri |
|  | 1. Inisiatif | 1. Kemandirian 2. Tanggung jawab |
|  | 1. Adaptabilitas | Kemampuan beradaptasi |

Sumber data : Hasil Penelitian (2021)

* 1. **Tehnik Analisis Data**
     1. **Uji Validitas Data**

Fungsi dari Uji validitas ialah melihat kuisioer yang digunakan termasuk dalam kategori valid dan tidak valid. Kuisioner disebut valid apabila kuisioner tersebut mampu memberikan gambaran pada responden tentang topik penelitian (Ghozali, 2011:52).

Uji validitas memakai tekhnik mengkorelasikan setiap pernyataan dan skor yang didaptkann, sehingga didaptkan koefisien korelasi product dari moment dengan tarafan signifikan sebesar 5%, untuk menguji tingkat validitas data peneliti menggunakan program SPSS 21.0. Dalam menentukan tingkat kevaliditasan kuisioner, peneliti melihat jumlah skor yang dihasilkan dengan menggunakan perbandingan nilai r tabel dengan r hitung, jika hasil yang diperoleh dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel, item tersbut dalam kategori valid.

* + 1. **Uji Reabilitas Data**

Uji Reliabilitas merupakan sebuah alat yag digunakan dalam pengukuran indikator penelitian (Ghozali, 2011:47). Kusioner disebut reliable apabila jawaban dari responden bisa konsisten di setiap waktunya.

Langkah dalam pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini ialah dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, sedangkan program yang digunakan ialah SPSS 21.0. Siregar (2015:57) berpendapat bahwa “sebuah instrumen bisa dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya (r11) > 0,6.”

* 1. **Alat Uji Data**
     1. **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ialah persamaan dengan melihat gambaran pengaruh antara variabel dependen dengan independen. Berikut ini ialah rumus persamaan regresi linier berganda:

Keterangan :

b1,b2, = nilai dari koefisien regresi, yang memperlihatkan peningkatan angka maupun penurunan variabel terikat yang didasari pada berubahnya variabel bebas.

Sumber : Siregar (2017:284)

**3.9 Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini mengguakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, dan uji multikolonieritas, uji heteroskedestisitas.

* + 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas tujuan mengetahui model regresi dari variabel independen serta dependen, mendapatkan hasil distribusi normal maupun distribusi mendekati noramal (Imam Ghozali, 2011: 160). Pada pengujian yang dilakukan peneliti menggunakan metode statistik *one sample Kolmogrov-Smirnov test,* menggunakan beberapa kriteria, yakni:

* Apabila nilai Kolmogrof-Smirnov Z serta Asymp. Sig lebih dari 0,05 berarti data termasuk dalam distribusi normal.
* Apabila nilai Kolmogrof-Smirnov Z serta Asymp. Sig kurang dari 0,05 berarti data termasuk dalam distribusi tidak normal.
  + 1. **Uji Multikolinieritas**

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antara dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi dan terdapat korelasi yang bersifat linier sempurna ataupun hampir sempurna. Model regresi dianggap tepat apbila tidak memerlukan permasalahan yang bersifat multikolinearitas. Langkah untuk melihat multikolinearitas adalah dengan T*olerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Ghozali (2005:92) menjelaskan “jika jumlah yang populer digunakan untuk menjelaskan adanya multikolinearitas ialah jumlah Tolerance < 0,10 ataupun setara dengan jumlah VIF >10”.

* + 1. **Uji Heteroskedastitas**

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana terjadi perbedaan di setiap jenis residual dalam model regresi. Penilaian ketepatan model regresi dilihat dengan tidak terdapatnya heteroskedastisitas. Menurut Priyanto (2012:62) menjelaskan bahwa “salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi”.

Dalam penelitian ini, penulis tidak menggunakan auto korelasi, karena sudah mengukur dua variabel secara bersamaan.

**3.10** **Uji Hipotesis**

Muri (2005) menjelaska “Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 variabel bahkan lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah”.

Pada penelitian ini cara statistik yang dipakai untuk mencoba dugaan dengan cara simultan ataupun parsial ialah memakai uji F, uji t dan uji koefisien determinasi atau yang biasa disebut dengan uji R2.

* + 1. **Uji Simultan (uji F)**

Uji F berguna dalam melihat keseluruhan dari variabel independen yang telah diolah menggunakan model mempunyai pengaruh pada variabel dependen, (Ghozali, 2011:98). Tujuan dari uji hipotesis secara simultan ialah mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam waktu yang bersamaan. Dalam melihat hasil dari kriteria pengambilan keputusan menggunakan uji F, mendapatkan hasil:

a. Apabila Fhitung > Ftabel maupun jumlah α < 0,05 berarti Ha diterima, sehingga variabel motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

b. Apabila Fhitung ≤ Ftabel maupun jumlah α > 0,05 berarti Ha ditolak yang artinya variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

* + 1. **Uji Parsial (uji t)**

Uji t berguna dalam melihat signifikasi hubungan pada setiap variabel independen dan dependen, yang berfungsi untuk melihat korelasi pada setiap variabelnya (Ghozali, 2011:98). Berikut ini adalah kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial:

1. Apabila tingkat signifikansi t memperlihatkan hasil yang kian besar pada kadar signifikansinya yaitu 0,05 hingga mampu ditarik kesimpulan jika semua variabel independen selaku individu tidak berdampak pada variabel dependen.
2. Apabila tingkat signifikansi t membuktikan angka yang kian kecil dari angka signifikansinya yaitu 0,05 lalu bisa ditarik kesimpulan jika semua variabel independen selaku individual berdampak atas variabel dependen.
   1. **Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Uji Koefisien determinasi atau sering disebut dengan uji R2 dipakai untuk mencari presentase nilai yang dihasilkan dari seluruh variabel bebas kepada varaiabel terikat yang dapat dilihat dari angka-angka pada tabel summary. Uji R2 atau uji determinasi menjelaskan tentang seberapa besar nilai yang dihasilkan dari semua variabel bebas ketika menjelaskan varian dari variabel terikatnya.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Gambaran Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember**

Kecamatan Ambulu merupakan kota kecil yang terletak 12 km dari wisata pantai watu ulo di Kabupaten Jember provinsi Jawa Timur. Berdasarkan letak geografis Ambulu berada pada wilayah dataran rendah dengan ketinggian 18M dari permukaan laut. Berikut ini merupakan nama desa yang terdapat di wilayah Kecamatan Ambulu:

Tabel 4.1 Nama Desa dan Luas Wilayah Di Kecamatan Ambulu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Desa** | **Luas Wilayah** |
| 1. | Desa Sumberejo | 1.871 Ha |
| 2. | Desa Andongsari | 1.282 Ha |
| 3. | Desa Sabrang | 4.436 Ha |
| 4. | Desa Ambulu | 504 Ha |
| 5. | Desa Pontang | 999 Ha |
| 6. | Desa Karanganyar | 923 Ha |
| 7. | Desa Tegalsari | 422 Ha |

Sumber data : Hasil Penelitian (2021)

Kecamatan Ambulu mempunyai luas 10.439 Ha dari segi Topografi berada pada bagian selatan Kabupaten Jember yang merupakan daerah pertanian. Kecamatan Ambulu mempunyai memiliki dusun sebanyak 27 wilayah, RW 193 RW dan RT 608 dengan penduduk laku-laki sejumlah 60.198 jiwa serta perempuan sejumlah 58.500 jiwa, jadi jumlah seluruh masyarakat Ambulu tercatat 118.698 jiwa.

**4.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Ambulu**

Visi dan misi Kecamatan Ambulu memiliki kesamaan dengan visi dan misi Dinas Kabupaten Jember. Berikut ini merupakan visi misi Kecamatan Ambulu:

**Visi : “**Terwujudnya aparatur pemerintah Kabupaten Jember yang professional dan sejahtera. Serta menjadi perangkat daerah yang berkualitas dalam memberikan pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan untuk masyarakat”.

**Misi** : “1. Meningkatkan sumberdaya aparatur sesuai bidang kompetensinya

2. Mengoptimalkan kinerja aparatur sesuai tugas pokok dan fungsinya

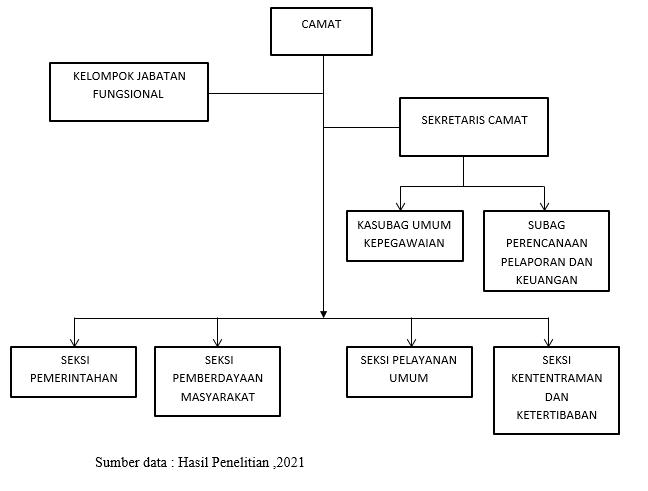
3. Mewujudkan aparatur yang patuh terhadap peraturan kepegawaian

4. Mewujudkan  pelayanan kepegawaian yang prima”

(<https://bkd.jemberkab.go.id> diakses pada tanggal 15 Juli 2021)

* 1. **STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN AMBULU**

4.1 Gambar Struktur Organisai Kecamatan Ambulu



**4.4 Tugas dan Fungsi**

* + 1. **Camat**

Camat memiliki tugas utama dalam wewenang pemerintah yang didelegasikan oleh Bupati dalam menangani sebagian dari bidang otonomi daerah serta menyelenggarakan tugas umum dari pemerintah. Hal ini telah dijelaskan pada ayat (2), yakni:

1. Mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaran ketentraman dan ketertiban umum.
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundangan-undangan.
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaran kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan.
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

**4.4.2 Sekretariat Kecamatan**

Dalam struktural letak sekretaris berada di bawah camat serta memiliki tanggung jawab secara langsung pada camat. Tugas utama dari sekretaris Kecamatan ialah membantu camat saat memimpin wilayah, membuat rencana kegiatan, memambntu kegiatan pelaksanaan, berkoordinasi dengan staf pelayanan maupun bidang administrasi kepagawaian, keuangan, sarana prasarana, urusan rumah tangga, humas, tata usaha dan melakukan tugas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan kepegawaian dipimpin seorang Kepala Sub Bagian. Tugas utama dari Kepala Sub Bagian Umum serta Kepegawaian ialah membuat rencana kegiatan, melaksanakan kegiatan, memberikan evaluasi, serta menyusun laporan pelaksanaan kepada administrasi umum, humas serta bidang kepegawaian di kecamatan.

1. Kasubag Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin Kepala Sub Bagian. Kepala Sub Bagian Keuangan memiliki tugas utama yakni penyusunan rencana, pelaksanaan, melakukan evaluasi keuangan dan menyusun laporan keuangan kepada staf administrasi serta bertaggung jawab atas pengelulaan dana kecamatan.

**4.4.3 Seksi Pemerintahan**

Seksi Pemerintahan yang dipimpin seorang Kepala Seksi. Tugas pokok dari kepala seksi pemerintahan ialah membantu camat membantu mempersiapkan bahan-bahan yang digunakan sebagai dasar rumusan kebijakan serta kegiatan pemerintahan, yang meliputi; otonomi daerah, politik, administrasi, hukum, pelaksanaan undang-undang serta memberikan fasilitasi dalam penyelengaraan pemerintah desa maupun kelurahan dalam mennjalankan tugas yang telah ditentukan.

**4.4.4 Seksi Pemberdayaan Masyarakat**

Seksi Pemberdayaan Masyarakat dipimpin seorang Kepala Seksi. Tugas utama dari Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat ialah turut serta dalam mempersiapkan rancangan yang akan dijadikan sebuah kebijakan dan pelaksanaan kegiatan camat pada bidang pemberdayaan masyarakat.

**4.4.5 Seksi Pelayanan Umum**

Seksi Pelayanan Umum, memiliki kewajiaban dalam menjalankan beberapa tugas Camat dalam merumuskan kebijakan teknisi, berkoordinasi, melakukan pengawasan, mengelola sarana dan prasarana serta melaporkan kegiatan dalam bidang pelayanan umum yakni pelayanan publik, menggunakan aset yang menjadi milik desa serta sarana dan prasarana desa yang memiliki keterkaitan dengan masyarakat.

**4.4.6 Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum**

Seksi Ketentraman dan ketertiban Umum dipimpin seorang Kepala Seksi. Tugas utama dari Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum ialah turut serta dalam mempersiapkan rancangan yang digunakan sebagai rumusan dari kebijakan serta membantu tugas dari camat pada bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum.

* 1. **Karakteristik Responden**

Data primer dikumpulkan dari 36 responden yang berfungsi untuk melihat respon berkaitan motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Responden dipilih dengan memperhatikan usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

* + 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berikut ini ialah data yang diperoleh dari responden berdasarkan hasil jawaban kuisioner dalam kategori usia:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia (Tahun) | Jumlah (orang) | Presentase |
| 1.  2.  3. | <30  31 - 40  41 – 50 | 10  9  17 | 28%  25%  47% |

Sumber Data : Hasil Penelitian (2021)

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Ambulu yang menjadi responden telah berusia lebih dari 41 tahun, yakni sejumlah 17 orang dengan presetase 47% dari total responden.

* + 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut ini ialah data yang diperoleh dari responden berdasarkan hasil jawaban kuisioner dalam kategori jenis kelamin:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
| 1.  2. | Perempuan  Laki-laki | 8  28 | 22%  78% |

Sumber Data : Hasil Penelitian (2021)

Ditinjau dari tabel 4.3 diatas mendapatkan hasil bahwasannya pegawai dengan jumlah terbanyak ialah Laki-laki dengan jumlah 28 orang dengan presentase 78%, dibandingkan jumlah pegawai perempuan yaitu sebanyak 8 orang atau 22%. Dari penjelasan ini dapat ditarik sebuah kesimpulan jika pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

**4.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berikut ini ialah data yang diperoleh dari responden berdasarkan hasil jawaban kuisioner dengan kategori pendidikan:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
| 1.  2.  3. | SMA  D3  S1 | 8  10  18 | 22%  28%  50% |

Sumber Data : Hasil Penelitian (2021)

Ditinjau dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwasannya pegawai paling banyak memiliki pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 18 orang dengan presentase 50%, dibandingkan jumlah pegawai dengan pendidikan terakhir D3 yang memiliki presentase 28% dan SMA yang memiliki presentase 22%. Dari penjelasan ini dapat ditarik sebuah kesimpulan jika pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Ambulu lebih banyak dengan pendidikan terakhir S1 daripada D3 dn SMA.

**4.6 Statistik Deskriptif**

Kegunaan dari statistik deskriptif adalah untuk menampilkan data penunjang dari sebuah kajian yang disimpan kedalam wujud bagan disetiap variabel yang dipakai, yaitu berbentuk tabel dari frekuensi jawaban responden dalam kuisioner yang telah dibagikan sebelumnya. Selanjutnya tabel di bawah ini merupakan penjelasan statistik deskriptif peneliti:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas Variabel

Motivasi Kerja (X1)``

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total |
| SS | % | S | % | N | % | TS | % | STS | % |
| X1.1 | 14 | 39% | 17 | 47% | 5 | 14% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X1.2 | 0 | 0% | 8 | 22% | 4 | 11% | 17 | 47% | 7 | 20% | 36 |
| X1.3 | 6 | 17% | 18 | 50% | 12 | 33% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X1.4 | 1 | 3% | 20 | 56% | 15 | 42% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X1.5 | 16 | 44% | 20 | 56% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X1.6 | 19 | 53% | 17 | 47% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X1.7 | 19 | 53% | 17 | 47% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |

Sumber Data: Distribusi Jawaban Responden (2021)

Pada tabel 4.5 diatas mampu dijelaskan jika variabel motivasi kerja (X1) diukur penulis memakai 2 (dua) indikator berdasarkan penjelasan yang telah disamakan dengan kriteria, menurut Pasolong dalam Ariani (2015:10). Dari 2 indikator ini kemudian dijabarkan kedalam 7 (tujuh) pertanyaan yang masing masing indikator terdiri dari 2 (dua) sampai 4 (empat) item. Jawaban responden terkait variabel motivasi kerja (X1) pada indikator faktor internal mampu dijabarkan bahwa item X.1.1 (keinginan untuk memiliki) sebesar 39% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, 17% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, 14% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, presentase 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)”, 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”. Kemudian untuk item X.1..2 (keinginan untuk pengakuan) sebesar 0% dengan pilihan jawaban ”sangat setuju (SS)”, 22% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, 11% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, 47% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan 20% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”.

Kemudian pada item X.1.3 (kelelahan dan kebosanan) sebesar 17% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 50% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 33% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”.

Pada indikator faktor eksternal mampu dijabarkan bahwa item X.1.4 (lingkungan kerja) sebesar 3% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 56% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, 42% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” serta 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”. Pada item X.1.5 (pimpinan yang baik) sebesar 44% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 56% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan sebesar 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”. Pada item X.1.6 yakni jaminan kerja presentase 53% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, 47% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, 0% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”.

Pada X.1.7 (status dan tanggung jawab) sebesar 53% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 47% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas Variabel

Disiplin Kerja (X2)``

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total |
| SS | % | S | % | N | % | TS | % | STS | % |
| X2.1 | 16 | 44% | 20 | 56% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X2.2 | 9 | 25% | 23 | 64% | 4 | 11% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X2.3 | 10 | 28% | 20 | 56% | 6 | 17% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X2.4 | 5 | 14% | 18 | 50% | 13 | 36% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| X2.5 | 2 | 6% | 12 | 33% | 22 | 61% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |

Sumber Data: distribusi jawaban responden (2021)

Pada tabel 4.6 diatas mampu dijelaskan jika variabel motivasi kerja (X1) diukur penulis memakai 5 (lima) indikator berdasarkan penjelasan yang disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani (2015:10). Dari 5 indikator ini kemudian dijabarkan kedalam 5 (lima) pertanyaan yang masing masing indikator terdiri dari 1 (satu) item. Jawaban responden terkait variabel disiplin kerja (X2) pada indikator tepat waktu mampu dijabarkan bahwa item X.2.1 (kehadiran opegawai tepat waktu) sebesar 16% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, 20% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, 0% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, jawaban 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (STS)”. Pada indikator penyelesaian tugas untuk item X.2..2 (ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas) sebesar 25% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, 64% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, 11% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”.

Kemudian pada indikator peraturan bekerja item X.2.3 (mentaati peraturan dalam bekerja) sebesar 28% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 56% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 17% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan sebesar 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”.

Pada indikator prosedur kerja mampu dijabarkan bahwa item X.2.4 (menjalankan prosedur kerja) sebesar 14% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, 50% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, 36% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”. Dalam indikator peralatan kantor item X.2.5 (menggunakan peralatan kantor sebaik mungkin) sebesar 6% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 33% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 61% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” serta sebesar 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden atas Variabel

Kinerja Pegawai (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Item | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | | | | | | Total |
| SS | % | S | % | N | % | TS | % | STS | % |
| Y.1 | 8 | 22% | 22 | 61% | 6 | 17% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| Y.2 | 7 | 19% | 19 | 53% | 10 | 28% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| Y.3 | 10 | 28% | 14 | 39% | 11 | 31% | 1 | 3% | 0 | 0% | 36 |
| Y.4 | 5 | 14% | 28 | 78% | 3 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| Y.5 | 18 | 50% | 18 | 50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| Y.6 | 9 | 25% | 23 | 64% | 4 | 11% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| Y.7 | 9 | 25% | 17 | 47% | 10 | 28% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| Y.8 | 16 | 44% | 19 | 53% | 1 | 3% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |
| Y.9 | 4 | 11% | 20 | 56% | 12 | 33% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 |

Sumber Data: Distribusi Jawaban Responden (2021)

Pada tabel 4.7 diatas mampu dijelaskan jika variabel kinerja pegawai (Y) diukur penulis memakai 5 (lima) indikator berdasarkan penjelasan dari Denison dalam Kamaroellah (20014:35). Dari 5 indikator ini kemudian dijabarkan kedalam 9 (sembilan) pertanyaan yang masing masing indikator terdiri dari 1 (satu) sampai 3 (tiga) item. Jawaban responden terkait variabel kinerja pegawai (Y) pada indikator kuantitas kerja item Y.1 (volume pekerjaan) sebesar 22% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 61% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 17% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)”. Pada item Y.2 (produktivitas kerja) sebesar 19% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 53% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 28% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS) dan jawaban sangat tidak setuju (STS)”.

Pada indikator kualitas kerja item Y.3 (ketelitian) sebesar 28% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, presentase 39% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, presentase 31% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, serta sebesar 3% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)” dan sebesar 0% dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju (STS)”. Pada item Y.4 (kerapian) sebesar 14% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, presentase 78% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, presentase 8% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, dan sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS)”dan sangat tidak setuju (STS)”. Pada item Y.5 (kelengkapan dalam menjalankan tugas) sebesar 50% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 50% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, jawaban “tidak setuju (TS)” dan “sangat tidak setuju (STS)”. Selanjutnya indikator kemandirian pada item Y.6 ((kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara mandiri) presentase 25% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, presentase 64% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, presentase 11% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, dan sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)”.

Kemudian indikator inisiatif dengan item Y.7 (kemandirian) dengan presentase 25% pada item “sangat setuju (SS)” dan mendapatkan presentasi 47% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 28% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS) dan jawaban sangat tidak setuju (STS)”. Pada item Y.8 (tanggung jawab) sebesar 44% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, sebesar 53% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, sebesar 3% dengan pilihan jawaban “netral (N)”, dan sebesar 0% dengan pilihan jawaban “ tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)”.

Indikator adaptabilitas kerja dengan item Y.9 (kemampuan beradaptasi) sebesar 11% dengan pilihan jawaban “sangat setuju (SS)”, presentase 56% dengan pilihan jawaban “setuju (S)”, presentase 33% dengan pilihan jawaban “netral (N):, dan sebesar 0% dengan pilihan jawaban “tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)”.

**4.7 Tehnik Analisi Data**

Analisis data memiliki tujuan melihat tingkat validitas dari data yang diperoleh di lapangan.

**4.7.1 Uji Validitas Data**

Uji validitas berguna agar menentukan kuisioer termasuk dalam kategori valid atau tidak valid, kuisioner disebut valid apabila pernyataan pada kuisioner dapat mengungkapakn obyek yang dapat dilakukan pengukuran. Cara melakukan uji validitas ini melakukan perbandingan antara nilai rhitung terhadap rtabel. Jumlah sampel (*Degree of Freedom)* (df) = n-2. Sebelum melaksanakan penelitian, peniliti sudah melakukan pengujian terhadap 30 responden pada SPSS21 untuk mengetaui valid tidaknya data yang di dapatkan. Jadi, jumlah dari df bisa dilakukan perhitugan dengan 30-2=28 dan taraf signifikan 5% sehingga memperoleh rtabel sebesar 0,361. Dibawah ini ialah tabel dari rhitung dan rtabel :

Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | r hitung | r tabel | Α | Sig | Keterangan |
| Motivasi Kerja (X1) |  |  |  |  |  |
| X1.1 | 0,590 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,635 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,619 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,412 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,364 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,409 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,736 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
|  |  |  |  |  |  |
| Disiplin Kerja (X2) |  |  |  |  |  |
| X2.1 | 0,377 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | | 0,696 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | | 0,539 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | | 0,690 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | | 0,761 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
|  | |  |  |  |  |  |
| Kinerja Pegawai (Y) | |  |  |  |  |  |
| Y1 | | 0,688 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y2 | | 0,657 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y3 | | 0,552 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y4 | | 0,691 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y5 | | 0,558 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y6 | | 0,522 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y7 | | 0,639 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y8 | | 0,365 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| Y9 | | 0,492 | 0,361 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber : data diolah SPSS21 (2021)

Ditijau dari tabel 4.8 diketahui pada setiap variabel bebas motivasi kerja (X1) disipin kerja (X2) lalu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan r hitung > dari r tabel dan nilai α>sig. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya setiap indikator dari variabel independen maupun dependen menunjukkan bahwa data yang digunakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian serta mampu melakukan ujia pada tahapan selanjutnya yakni ujia reabilitas..

**4.7.2 Uji Reabilitas**

Tujuan dilakukan uji ini ialah melihat kuisioner yang telah disusun peneliti mampu digunakan sebagai alat ukur yang bersifat konsisten.

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach’s Alpha* | N of Item | Keterangan |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,617 | 7 | Reliabel  *Cronbach’s Alpha > 0,6* |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,624 | 5 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,744 | 9 |  |

Sumber :data diolah SPSS21 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menjelaskan apabila seluruh variabel pada penelitian ini sudah reliabel atau konsisten, terbukti pada dengan jumlah nilai α > 0,6 yang mempunyai arti reliabel.

* 1. **Alat Uji Data**
     1. **Regresi Linier Berganda**

Model regresi berganda merupakan model regresi dengan 2 varibel ataupun lebih. Hasil dari analisis regresi linier berganda ditunjukkan dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier berganda

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficient |
| B | Beta |
| (Constant) | 14,457 |  |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,439 | 0,386 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,512 | 0,403 |

Sumber : data diolah SPSS21 (2021)

Dari tabel 4.10 dapat persamaan analisis regresi linier berganda, yakni:

Kinerja pegawai = 14,457 + 0,439 motivasi kerja + 0,512 disiplin kerja + e dari persamaan tersebut mampu dijabarkan, yakni:

1. Nilai konstanta = 14,457

Nilai konstanta positif yakni 14,457 yang berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2), kinerja pegawai (Y) telah mendapatkan hasil sejumlah 14,457

1. Motivasi Kerja (X1) = 0,439

Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yakni 0,439. Hal ini dapat dilihat dengan adanya tanda positif berarti hubungan searah, artinya semakin baik motivasi kerja (X1) yang diberikan berpengaruh pada semakin baik kinerja pegawai (Y).

1. Disiplin kerja (X2)= 0,512

Variabel disiplin kerja ( X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yakni 0,512. Pernyataan dapat dilihat dengan adanya tanda positif yang berarti hubungan yang dihasilkan searah, yang berarti semakin baik disiplin kerja (X2) yang diberikan maka semakin baik kinerja pegawai (Y).

* 1. **Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini penulis menggunakan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastitas.

* + 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki untuk melihat pada model regresi, variabel bebas serta terikat, serta dua-duanya mempunyai distribusi normal atau hampir mendekati kategori normal (Imam Ghozali, 2011: 160).

Hasil pengujian normalitas dengan metode statistik *One Sample Kolmogrov Smirnov* ditampilkan dalam Tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

|  |  |
| --- | --- |
| *Unstandardized Residual* | |
| *Kolmogorov-Smirnov Z* | 0,803 |
| *Asymp. Sig. (2-tailed)* | 0,539 |

Sumber : data diolah SPSS21 (2021)

*Kolmogorov-Smirnov* (KS) adalah alat uji statistik nerguna untuk melakukan pengujian antara hipotesis komparatif berasalkan dari 2 sampel independen dalam bentuk data ordinal, kemudian disajikan dalam tabel distribusi frekuensi kumulatif menggunakan sistem interval kelas. Distribusi statistik seringkali dilakukan pengujian dengan uji KS ialah distribusi dalam kategori Normal dan *Asymp. Sig*. Ialah uji nilai probability ataupun p-value huna melihat adanya distribusi yang tidak menympang dan berharap terdapat ujung *two-tailed distribution*.

Dari hasil uji normalitas yang telah dipaparkan dalam tabel di atas, mendapatkan hasil nilai Kolmogorov-Smirnov Z yakni 0,803 serta nilai dari Asymp. Sig yakni 0,539 >0,05. Sehingga, data yang telah dikelolah termasuk dalam nilai residual normal.

**4.9.2 Uji Multikolinieritas**

Multikolinearitas ialah suatu keadaan dimana terdapat 2 variabel bebas ataupun lebih di dalam model regresi mempunyai hubungan yang bersifat linier yang termasuk dalam kategori sempurna ataupun hampir sempurna. Model regresi tepat tidak memerlukan adanya masalah multikolinearitas. Salah satu cara untuk mengetahui multikolinearitas ialah mengamati T*olerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai tolerance < 0,10 serta nilai VIF > 10, berarti multikolinieritas. Namun, nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, berarti tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas terdapat dalam tabel 4.11

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,854 | 1,171 | Bebas Multikolinearitas |
| Disiplin Kerja ( X2 ) | 0,854 | 1,171 | Bebas Multikolinearitas |

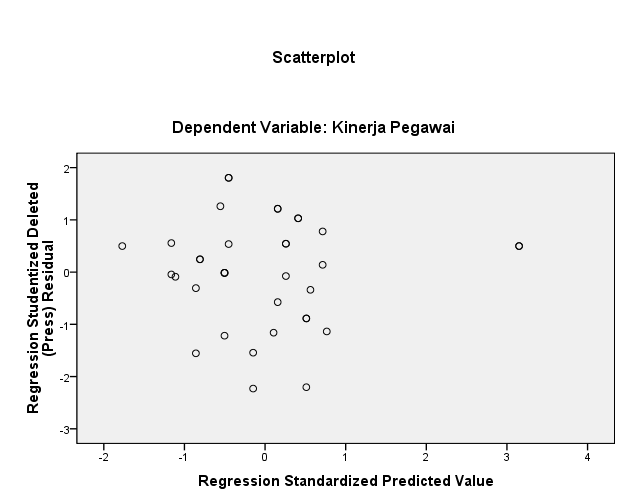
Sumber : data diolah SPSS21 (2021)

Ditinjau dari tabel 4.12 menunjukkan nilai tolerance variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF pada 3 variabel < 10, artinya tidak terdapat multikolinieritas.

* + 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Peneliti memilih pengujian heteroskedastitas memakai sketsa grafik scatter plot yang diperoleh dari perhitungan SPSS Statistic 21.0. Tujuannya untuk melihat apakah perbandingan regresi yang dipakai telah memenuhi standar. Berikut merupakan gambar dari hasil heteroskedastitas :

4.2 Gambar Hasil Uji Heteroskedastitas



Cara menentukan heterokedastisitas dengan mengamati pola dalam grafik regresi. Apabila terdapat pola asing meliputi titik yang memiliki keteraraturan (dari lebar hingga sempit berbentuk seperti gelombang) berarti tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Namun, apabila terdapat pola yang berantakan, serta titik tersebar dari atas ke bawah yakni pada 0 dan bersumbu Y atau biasa disebut dengan sumbu berbentuk vertikal, berarti model regresi homogen tidak terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar di atas menunjukkan apabila data yang dihasilkan menyebar dengan acak dan titik menyebar dari atas ke bawah angka 0, sehingga tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

**4.10 Hasil Uji Hipotesis**

**4.10.1 Uji Simultan ( Uji F )**

Cara melakukan Uji F ialah dengan perbandingan antara nilai Fhitung dengan Ftabel digunakan sebagai *degree of freedom* (df1)= k-1, (df2)=n-k. Yang berarti merupakan seluruh jumlah variabel dependen da independen, yakni senilai 3, dan n ialah keseluruhan jumlah sampel pada penelitian yakni 36 serta df sebesar df1 = 3-1 =2, df2=36-2=34. Pada taraf signifikan alpha 5% diperoleh nilai F tabel = 3,276. Jika Fhitung > Ftabel maka Ha diterima.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ftabel** | **Fhitung** | **Sig** |
| 3,276 | 12,487 | 0,000 |

Sumber : data diolah SPSS21 (2021)

Ditinjau dari tabel 4.13 di atas, membuktikan bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu 12,487 > 3,276 memiliki nilai signifikasi 0,000. Dan nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikasinya < 0,05, artinya Ha 1 diterima. Sehingga, motivasi serta disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**4.10.2 Uji Parsial ( Uji t )**

Uji t ( uji parsial ) berguna untuk melihat adanya pengaruh dari ariabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian diukur menngunakan kriteria, tingkat signifikasi = 0,05, pada penelitian ini memiliki 2 variabel independen dengan sampel yang digunakan berjumlah 36 responden, t tabel didapatkan menggunakan derajat bebas (df) : df = n-2 = 36-2 =34 maka dapat diketahui nilai ttabel sebesar 1,691.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | ttabel | Thitung | Sig | Keterangan |
| Motivasi Kerja (X1) | 1,691 | 2,716 | 0,010 | Diterima |
| Disiplin Kerja (X2) | 1,691 | 2,838 | 0,008 | Diterima |

Sumber : data diolah SPSS21 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat nilai t dari variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (­X2) terhadap kinerja pegawai (Y), yakni:

**1. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y**)

Pada tabel 4.14 menjelaskan bahwasannya nilai thitung dalam variabel motivasi kerja yakni 2,716, dan nilai ttabel sebesar 1,691 sehingga dihasilkan persamaan 2,716>1,691 (thitung>ttabel)., dan mendapatkan nilai signifikasi 0,010 serta nilai *probability* 0,05 dengan persamaan 0,010<0,05. Oleh karena itu, kesimpulannya ialah apabila variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

**2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pada tabel 4.14 medapatkan hasil nilai thitung dalam variabel disiplin kerja yakni 2,838, dan nilai ttabel yakni 1,691 dengan persamaan 2,838>1,691 (thitung>ttabel). Lalu mendapatkan nilai signifikasi sebesar 0,008 dan tingkat probability 0,05 dengan persamaan 0,008<0,05. Kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**4.11 Koefisien Determinansi (R2**)

Uji koefisien determinasi yaitu alat yang digunakan untuk mencari presentase nilai yang dihasilkan dari seluruh variabel depnden kepada variabel independen bisa ditinjau berdasarkan angka dalam tabel summary. Nilai koefisien determinasi diukur menggunakan nilai Adjusted R Square, terdapat dalam tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mode** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | 0,656 | 0,431 | 0,396 | 1,706 |

Sumber : data diolah SPSS21 (2021)

Pada tabel 4.14 diatas diketahui Adjusted R Square yakni 0,431 atau 43,1% yang berarti bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,431. Dan lainnya diukur menggunkan rumus, yakni :

e = 1 – R2

e = 1 – 0,431

e = 0,569 atau 56,9%

nilai Ajusted R Square yakni 0,431, artinya motivasi kerja serta disiplin kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja pegawai 43,1% yang berarti 56,9% dan mendapatkan dari beberapa faktor lain yang tidak tercantum.

**4.12 Pembahasan**

1. **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menemukan secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan bisa ditinjau dari motivasi kerja di Kantor Kecamatan Ambulu yang sudah cukup baik. Pada pengukuran motivasi terdapat 2 faktor yakni faktor internal dan fakor eksternal.

Daftar dari indikator yang memiliki pengaruh pada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ialah indikator faktor eksternal senilai 53% yaitu pada item X1.6 dan X1.7. Responden sangat setuju karena setiap pegawai atau seseorang yang bekerja dalam instansi/organisasi berhak memperoleh jaminan kerja dan memiliki tanggung jawab juga kewenangan disetiap pekerjannya.

Indikator yang paling berpengaruh selanjutnya mendapatkan nilai presentase 56% dengan menyatakan setuju yaitu X1.5, pegawai berhak memiliki pemimpin yang berperilaku adil kepada semua pegawainya

Kemudian untuk indikator faktor internal mendapatkan presentase senilai 50% yaitu pada item X1.3, yang menyatakan setuju karena pegawai berhak memiliki fasilitas dan prasarana yang cukup memadai/nyaman dalam pekerjannya.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini bisa ditinjau dari hasil uji t untuk motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai yang signifikan 0,010, berarti nilai signifikasi lebih kecil apabila dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 atau memuliki persamaan ( 0,010<0,05). Nilai thitung yakni 2,716 serta nilai ttabel 1,691 artinyaa (nilai thitung>ttabel). Namun, hasil dari uji secara simultan medapatkan hasil nilai sig 0,000, yang berarti nilai signifikan < dari nilai probabilitas 0,05 dengan persamaan (0,000>0,05). Nilai fhitung yakni 12,487 serta nilai ftabel yakni 3,276 berarti fhitung>ftabel.

Berdasarkan prespektif empiris, hasil dari penelitian ini selaras apabila dibandingkan dengan hasil dari penelitian sebelumnya milik Retno Ummi Purwati (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar”. Dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil motivasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Pada tabel *correlations* telah dijelaskan hubungan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) didapatkan hasil r = 0,339. Jumlah ini menunjukkan hubungan positif variabel (X2) serta (Y). Pada pengukuran disiplin kerja menggunakan 5 indikator yakni tepat waktu, penyelesaian tugas, peraturan bekerja, prosedur kerja, dan peralatan kantor.

Indikator yang memiliki pengaruh besar pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah tepat waktu dengan presentase 44%. Jawaban responden ialah sangat setuju jika ketepatan waktu dalam bekerja bisa mempengaruhi target pekerjaan dalam sebuah organisasi/instansi, Selanjutnya indikator penyelesaian tugas senilai 64%, responden setuju jika pegawai harus memiliki tenggat waktu yang sesuai untuk menyelesaikan tugasnya, agar tugas tersebut tidak rancu dan dapat selesai dengan baik.

Peraturan bekerja merupakan indikator yang memiliki tingkat pengaruh tinggi dengan presentase 56% menyatakan setuju. Setiap pegawai harus mentaati aturan dalam bekerja dan harus menggunakan jam kerja seoptimal mungkin. Sehingga pegawai tidak memanfaatkan kepentingan pribadi ketika bekerja.

Kemudian ada indikator prosedur kerja dengan nilai sebanyak 56% menyatakan setuju, bahwa setiap pegawai akan dikenai sanksi atau peringatan jika melanggar aturan istansi atau perusahaan, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai harapan.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukka bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini didasari oleh hasil uji t pada disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikan 0,008, yang berarti nilai signifikasi<nilai probabilitas 0,05 dengan persamaan (0,008<0,05). Pada nilai thitung yakni 2,838 serta ilai ttabel 1,691 berarti (nilai thitung>ttabel). Hasil dari uji secara simultan mendapatkan nilai sig 0,000, berarti nilai signifikan < nilai probabilitas 0,05 dengan persamaan (0,000>0,05). Pada nilai fhitung yakni 12,487 dan nilai ftabel yakni 3,276 berarti (fhitung>ftabel).

Berdasarkan prespektif empiris, hasil dari penelitian ini mendapatkan hasil serupa dengan penelitian sebelumnya miliki Yoga Kusuma Wardni (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin, motivasi serta gaya kepemimpinan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

**3. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hipotesa alternatif pertama yakni variabel motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu diterima. Hasil dari penelitian ini ditemukan motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh serta secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu. Artinya motivasi serta disiplin kerja yang di berikan Kantor Kecamatan Ambulu berpengaruh pada kinerja pegawai.

Hasil dari jawaban responden menunjukkan 5 indikator dengan nilai paling tinggi yaitu kelima dengan indikator Kualitas Kerja memilki nilai SS sebesar 50%, responden memberikan pernyataan sangat setuju bahwasannya pegawai bisa menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin tanpa ada yang tertinggal atau tidak dikerjakan. Kemudian indikator dengan nilai paling tinggi yakni item ke empat dengan nilai S presentase 78% pada indikator Kualitas Kerja, dan yang kedua memiliki nilai S presentase 64% item ke enam pada indikator Kemandirian. Responden menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki kerapian dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak mengandalkan orang lain dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya dengan nilai paling tinggi terdapat pada item ke sembilan dengan indikator Adaptabilitas, memiliki nilai N presentase 33%. Responden menyatakan normal bahwa pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar kantor atau tempat kerja.

Dari hasil olah data dengan SPSS 21, nilai Fhiutng yakni 12,487 > ftabel (3,276) taraf signifaksi sebesar 0.00. berarti hipotesis alternatif diterima. Sehingga, variabel motivasi serta disiplin kerja dalam waktu bersamaan memiliki pengaruh positif serta secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ditinjau prespektif empiris, penelitian ini mendapatkan hasil hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya miliki Chandra Andika Hadi Purnomo (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang”. Hasil dari penelitian terlihat bahwasannya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Hasil dari penelitian dan analisis data diperoleh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu, mendapatkan kesimpulan, yakni:

1. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu. Artinya variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi Kerja terdapat berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu. Artinya motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu. Artinya disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**5.2 Saran**

Di bawah ini merupakan saran yang didapatkan dari hasil penelitian:

1. Ditinjau hasil dari penelitian variabel motivasi kerja dan disiplin kerja ialah variabel mampu mendukung peningkatan kinerja pada pegawai. Oleh karena itu, lembaga/organisasi diberikan saran untuk meningkatkan dan memperbaiki dalam mengelola variabel variabel tersebut. Tujuannya untuk menjaga produktivitas pegawai dan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi/instansi.
2. Untuk peneliti yang akan melaksanakan penelitian menggunakan topik ini ataupun akan meneruskan topuk penelitian serupa, diharapakan mampu melihat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai dan mampu menambah pengetahuan yang luas.

**Daftar Pustaka**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Remaja Rosdakarya, Bandung.

A. Morissan M. dkk.2017. *Metode Penelitian Survei.* Jakarta: Kencana.

A. Muri Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.* Jakarta : prenadamedia group.

Abraham, H. Maslow. 2011. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Rajawali. Jakarta.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Afandi, P. 2016. *Concept & Indikator: Human Resources Management For Management Reseach*. Yogyakarta : Deepublish.

Amran. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 4, No 2 edisi Mei-Juli 2009.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bambang, Riyanto. 2012. *Dasar-dasar Pembelanjaan*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.

Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Mangkunegara, A.P. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Badung: Refika Aditama.

Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengeolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Priyanto. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offest.

Priyono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatma Publisher.

Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:Muri Kencana.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.

Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung:PT. Refika Aditama.

Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE.

Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja).* Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sinungan,M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak keEnam. Pranada Media Group, Jakarta

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak keEnam. Pranada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.

Suwatno dan Doni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang

UU No. 13 Tahun 2003 tentang SDM.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

**Lampiran 1**

****

**Lampiran 2**

**KUESIONER**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di

Kantor Kecamatan Ambulu

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Studi Strata Satu Ilmu Administrasi Negara di Sekolah Tinggi Ilmu minAdistrasi Pembangunan Jember dalam bentuk tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu” .*

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah. Kerahasian data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi yang sebenarnya.

Atas kerjasama dan ketersediaan meluangkan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Lia Wardatul Kamila

NPM.1758632012059

1. **Petunjuk Pengisian**
2. Jawab pertanyaan yang ada dan pilih salah satu yang sesuai dengan keadaan yang sebenenarnya dari 5 jawaban, beri tanda () pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih dalam pilihan di bawah yang tersedia.
3. Keterangan pilihan : STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. **Identitas responden**

No responden :

1. Nama Responden :
2. Umur responden :
3. Jenis Kelamin : A. Laki-Laki

B . Perempuan

1. Status perkawinan : A. Menikah

B. Belum Menikah

5. Jabatan

6. Pendidikan

1. **Motivasi Kerja (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  | STS | TS | N | S | SS |
|  | 1. **Faktor Internal** |  |  |  |  |  |
| 1. | Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi |  |  |  |  |  |
| 2. | Dalam menjalankan pekerjaan setiap pegawai mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat |  |  |  |  |  |
| 3. | Setiap pegawai memiliki fasilitas dan prasarana yang memadai agar tetap nyaman dalam bekerja dan tidak merasa bosan |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Faktor Eksternal** |  |  |  |  |  |
| 1. | Setiap pegawai mampu menjalin hubungan dengan teman kerja dan atasan, merupakan salah satu prioritas dalam kantor |  |  |  |  |  |
| 2. | Memiliki pimpinan yang dapat berperilaku adil kepada bawahannya |  |  |  |  |  |
| 3. | Setiap pegawai memperoleh jaminan kerja |  |  |  |  |  |
| 4. | Setiap pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya |  |  |  |  |  |

1. **Disiplin Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  | STS | TS | N | S | SS |
|  | 1. **Tepat Waktu** |  |  |  |  |  |
| 1. | Semua pegawai harus datang dan pulang tepat pada waktunya |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Penyelesaian Tugas** |  |  |  |  |  |
| 1. | Tugas yang telah diberikan oleh pimpinan harus menjadi tanggung jawab dan beban pegawai untuk dikerjakan secara optimal |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Peraturan Bekerja** |  |  |  |  |  |
| 1. | Jam kerja pegawai harus digunakan seoptimal mungkin dan tidak boleh digunakan oleh kepentingan pribadi |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Prosedur Kerja** |  |  |  |  |  |
| 1. | Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi atau peringatan |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Peralatan Kantor** |  |  |  |  |  |
| 1. | Setiap pegawai yang bekerja harus memiliki tanggung jawab dan menjaga peralatan yang ada di kantor |  |  |  |  |  |

1. **Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  | STS | TS | N | S | SS |
|  | 1. **Kuantitas kerja** |  |  |  |  |  |
| 1. | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan |  |  |  |  |  |
| 2. | Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Kualitas kerja** |  |  |  |  |  |
| 1. | Pegawai memiliki ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya |  |  |  |  |  |
| 2. | Pegawai memiliki kerapian dalam mengerjakan pekerjaannya |  |  |  |  |  |
| 3. | Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa ada yang tertinggal atau tidak dikerjakan |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Kemandirian** |  |  |  |  |  |
| 1. | Pegawai tidak mengandalkan orang lain dalam mengerjakan pekerjaannya |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Inisiatif** |  |  |  |  |  |
| 1. | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa disuruh |  |  |  |  |  |
| 2. | Pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan |  |  |  |  |  |
|  | 1. **Adaptabilitas** |  |  |  |  |  |
| 1. | Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja |  |  |  |  |  |

**Lampiran 3**

**Tabel jawaban dari Responden**

**Tabel Jawaban Responden Motivasi Kerja (x1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Motivasi Kerja | | | | | | | | |
| responden | item\_1 | item\_2 | item\_3 | item\_4 | item\_5 | item\_6 | item\_7 | total |
| 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 6 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 8 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 9 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 11 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 12 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 13 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 14 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 16 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 17 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 18 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 21 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 23 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 24 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 25 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 30 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 31 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 32 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 33 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 36 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |

**Tabel Jawaban Responden Disiplin Kerja (x2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Disiplin Kerja | | | | | | |  |
| responden | item\_1 | item\_2 | item\_3 | | item\_4 | item\_5 | total |
| 1 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 3 | 20 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 20 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | | 5 | 4 | 22 |
| 7 | 4 | 3 | 5 | | 4 | 3 | 19 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | | 4 | 3 | 20 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | | 4 | 4 | 22 |
| 10 | 5 | 4 | 3 | | 4 | 3 | 19 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 3 | 20 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | | 4 | 3 | 19 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | | 4 | 4 | 22 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | | 4 | 3 | 20 |
| 15 | 4 | 3 | 5 | | 4 | 3 | 19 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | | 5 | 4 | 22 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 21 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | | 5 | 5 | 25 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | | 3 | 3 | 19 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | | 3 | 3 | 18 |
| 22 | 5 | 3 | 3 | | 4 | 3 | 18 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 19 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | | 3 | 3 | 20 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | | 3 | 3 | 19 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 3 | 18 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 3 | 19 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | | 3 | 3 | 20 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | | 3 | 4 | 18 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 19 |
| 31 | 4 | 5 | | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 32 | 5 | 4 | | 4 | 5 | 3 | 21 |
| 33 | 4 | 4 | | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 34 | 5 | 5 | | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 35 | 5 | 4 | | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 36 | 4 | 3 | | 4 | 3 | 4 | 18 |

**Tabel Jawaban Responden Kinerja Pegawai (y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kinerja Pegawai | | | | | | | | | | | |
| responden | item\_1 | item\_2 | item\_3 | | item\_4 | item\_5 | item\_6 | item\_7 | item\_8 | item\_9 | Total |
| 1 | 4 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 39 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 38 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 38 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 39 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 35 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 23 | 5 | 3 | 3 | | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 25 | 5 | 3 | 4 | | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 27 | 5 | 3 | | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 28 | 4 | 4 | | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 5 | 3 | | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 30 | 4 | 3 | | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 31 | 5 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 32 | 5 | 3 | | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 36 |
| 33 | 5 | 3 | | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 34 | 3 | 3 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 35 | 4 | 3 | | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 36 | 3 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 35 |

**Lampiran 4**

**Jawaban Kuesioner dari Responden**

1. **Variabel Motivasi Kerja (x2)**

| **x1.1** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 5 | 13.9 | 13.9 | 13.9 |
| S | 17 | 47.2 | 47.2 | 61.1 |
| SS | 14 | 38.9 | 38.9 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x1.2** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | STS | 7 | 19.4 | 19.4 | 19.4 |
| TS | 17 | 47.2 | 47.2 | 66.7 |
| N | 4 | 11.1 | 11.1 | 77.8 |
| S | 8 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x1.3** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 12 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| S | 18 | 50.0 | 50.0 | 83.3 |
| SS | 6 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x1.4** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 15 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| S | 20 | 55.6 | 55.6 | 97.2 |
| SS | 1 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x1.5** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 20 | 55.6 | 55.6 | 55.6 |
| SS | 16 | 44.4 | 44.4 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x1.6** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 17 | 47.2 | 47.2 | 47.2 |
| SS | 19 | 52.8 | 52.8 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x1.7** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 17 | 47.2 | 47.2 | 47.2 |
| SS | 19 | 52.8 | 52.8 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

**2.Variabel Disiplin Kerja (x2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| | **x2.1** | | | | | | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | | Valid | S | 20 | 55.6 | 55.6 | 55.6 | | SS | 16 | 44.4 | 44.4 | 100.0 | | Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |   **x2.2** | | | | | |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 4 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| S | 23 | 63.9 | 63.9 | 75.0 |
| SS | 9 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x2.3** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 6 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| S | 20 | 55.6 | 55.6 | 72.2 |
| SS | 10 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x2.4** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 13 | 36.1 | 36.1 | 36.1 |
| S | 18 | 50.0 | 50.0 | 86.1 |
| SS | 5 | 13.9 | 13.9 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **x2.5** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 22 | 61.1 | 61.1 | 61.1 |
| S | 12 | 33.3 | 33.3 | 94.4 |
| SS | 2 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |



| **y.1** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 6 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| S | 22 | 61.1 | 61.1 | 77.8 |
| SS | 8 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **y.2** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 10 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| S | 19 | 52.8 | 52.8 | 80.6 |
| SS | 7 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **y.3** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| N | 11 | 30.6 | 30.6 | 33.3 |
| S | 14 | 38.9 | 38.9 | 72.2 |
| SS | 10 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **y.4** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| S | 28 | 77.8 | 77.8 | 86.1 |
| SS | 5 | 13.9 | 13.9 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **y.5** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 18 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| SS | 18 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **y.6** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 4 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| S | 23 | 63.9 | 63.9 | 75.0 |
| SS | 9 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **y.7** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 10 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| S | 17 | 47.2 | 47.2 | 75.0 |
| SS | 9 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **y.8** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| S | 19 | 52.8 | 52.8 | 55.6 |
| SS | 16 | 44.4 | 44.4 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

| **y.9** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 12 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| S | 20 | 55.6 | 55.6 | 88.9 |
| SS | 4 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |  |

**Lampiran 5**

**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

1. **Variabel Motivasi (x1)**
2. **Uji Validitas**

| **Correlations** | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | TOTAL |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .374\* | .366\* | .298 | -.098 | .024 | .370\* | .590\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .041 | .046 | .109 | .607 | .901 | .044 | .001 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .374\* | 1 | .317 | .000 | -.147 | .110 | .338 | .635\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .041 |  | .088 | 1.000 | .437 | .562 | .068 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .366\* | .317 | 1 | .143 | .120 | .028 | .363\* | .619\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .046 | .088 |  | .451 | .527 | .881 | .049 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .298 | .000 | .143 | 1 | .044 | .299 | .149 | .412\* |
| Sig. (2-tailed) | .109 | 1.000 | .451 |  | .816 | .109 | .430 | .024 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.5 | Pearson Correlation | -.098 | -.147 | .120 | .044 | 1 | .362\* | .295 | .364\* |
| Sig. (2-tailed) | .607 | .437 | .527 | .816 |  | .050 | .114 | .048 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .024 | .110 | .028 | .299 | .362\* | 1 | .275 | .409\* |
| Sig. (2-tailed) | .901 | .562 | .881 | .109 | .050 |  | .141 | .025 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .370\* | .338 | .363\* | .149 | .295 | .275 | 1 | .736\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .044 | .068 | .049 | .430 | .114 | .141 |  | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .590\*\* | .635\*\* | .619\*\* | .412\* | .364\* | .409\* | .736\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .024 | .048 | .025 | .000 |  |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | |  |  |  |  |  |  |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |  |  |  |  |  |  |

1. **Uji Reabilitas**

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .617 | 7 |

1. **Variabel Disiplin (x2)**

**A. Uji Validitas**

| **Correlations** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .203 | -.104 | .495\*\* | .443\* | .377\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .283 | .586 | .005 | .014 | .040 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .203 | 1 | .201 | .342 | .575\*\* | .696\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .283 |  | .286 | .065 | .001 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.3 | Pearson Correlation | -.104 | .201 | 1 | .140 | .196 | .539\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .586 | .286 |  | .462 | .300 | .002 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .495\*\* | .342 | .140 | 1 | .465\*\* | .690\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .005 | .065 | .462 |  | .010 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .443\* | .575\*\* | .196 | .465\*\* | 1 | .761\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .014 | .001 | .300 | .010 |  | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .377\* | .696\*\* | .539\*\* | .690\*\* | .761\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .040 | .000 | .002 | .000 | .000 |  |
| N | 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 |
| .624 | 5 |

1. **Variabel Disipin (y)**
2. **Uji Validitas**

| **Correlations** | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | TOTAL |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .754\*\* | .524\*\* | .444\* | .201 | .295 | .105 | -.057 | .231 | .688\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .003 | .014 | .287 | .114 | .582 | .765 | .219 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y2 | Pearson Correlation | .754\*\* | 1 | .461\* | .349 | .109 | .315 | .087 | -.071 | .257 | .657\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .010 | .059 | .565 | .090 | .647 | .710 | .171 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y3 | Pearson Correlation | .524\*\* | .461\* | 1 | .306 | .185 | -.061 | .201 | -.054 | .161 | .552\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .010 |  | .100 | .327 | .751 | .287 | .775 | .394 | .002 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y4 | Pearson Correlation | .444\* | .349 | .306 | 1 | .560\*\* | .216 | .358 | .194 | .192 | .691\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .014 | .059 | .100 |  | .001 | .253 | .052 | .304 | .310 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y5 | Pearson Correlation | .201 | .109 | .185 | .560\*\* | 1 | .164 | .335 | .188 | .174 | .558\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .287 | .565 | .327 | .001 |  | .386 | .070 | .321 | .357 | .001 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y6 | Pearson Correlation | .295 | .315 | -.061 | .216 | .164 | 1 | .553\*\* | .177 | .148 | .522\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .114 | .090 | .751 | .253 | .386 |  | .002 | .349 | .435 | .003 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y7 | Pearson Correlation | .105 | .087 | .201 | .358 | .335 | .553\*\* | 1 | .475\*\* | .268 | .639\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .582 | .647 | .287 | .052 | .070 | .002 |  | .008 | .152 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y8 | Pearson Correlation | -.057 | -.071 | -.054 | .194 | .188 | .177 | .475\*\* | 1 | .127 | .365\* |
| Sig. (2-tailed) | .765 | .710 | .775 | .304 | .321 | .349 | .008 |  | .503 | .047 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y9 | Pearson Correlation | .231 | .257 | .161 | .192 | .174 | .148 | .268 | .127 | 1 | .492\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .219 | .171 | .394 | .310 | .357 | .435 | .152 | .503 |  | .006 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .688\*\* | .657\*\* | .552\*\* | .691\*\* | .558\*\* | .522\*\* | .639\*\* | .365\* | .492\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 | .001 | .003 | .000 | .047 | .006 |  |
| N | 30 | 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 |
| .744 | 9 |

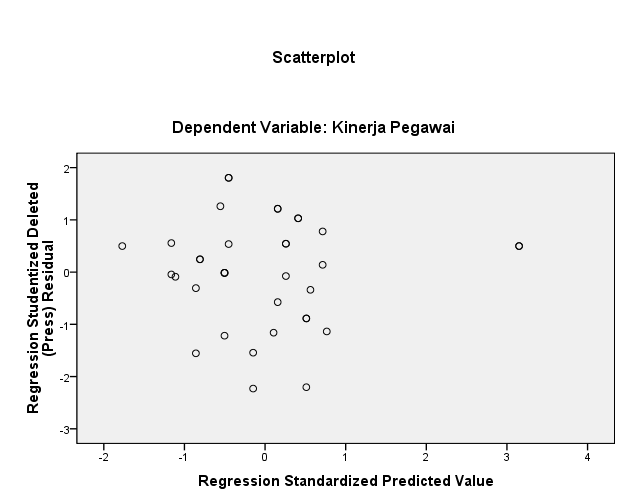
**Lampiran 6**

**Uji Asumsi Klasik**

1. **Uji Normalitas**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
| --- | --- | --- |
|  |  | Unstandardized Residual |
| N | | 36 |
| Normal Parametersa | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.64688143 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .134 |
| Positive | .069 |
| Negative | -.134 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .803 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .539 |
| a. Test distribution is Normal. | |  |

1. **Uji Heteroskedasititas**



1. **Uji Multikolinieritas**

| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.457 | 4.538 |  | 3.186 | .003 |  |  |
| Motivasi Kerja | .439 | .161 | .386 | 2.716 | .010 | .854 | 1.171 |
| Disiplin Kerja | .512 | .180 | .403 | 2.838 | .008 | .854 | 1.171 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | |  |  |  |  |  |

**Lampiran 7**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

1. **Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.457 | 4.538 |  | 3.186 | .003 |
| Motivasi Kerja | .439 | .161 | .386 | 2.716 | .010 |
| Disiplin Kerja | .512 | .180 | .403 | 2.838 | .008 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | |  |  |  |

1. **Uji Koefisien Diterminasi (R2)**

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .656a | .431 | .396 | 1.706 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja | | | | |

**Lampiran 8**

1. **Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 72.693 | 2 | 36.346 | 12.487 | .000a |
| Residual | 96.057 | 33 | 2.911 |  |  |
| Total | 168.750 | 35 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja | | | | |  |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | |  |  |  |

1. **Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.457 | 4.538 |  | 3.186 | .003 |  |  |
| Motivasi Kerja | .439 | .161 | .386 | 2.716 | .010 | .854 | 1.171 |
| Disiplin Kerja | .512 | .180 | .403 | 2.838 | .008 | .854 | 1.171 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | |  |  |  |  |  |

**Lampiran 9**

**Distribusi Nilai rtabel**

**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**



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Df** | **Signifikansi** | |
| **0.025** | **0.05** |
| 1 | 12.706 | 6.314 |
| 2 | 4.303 | 2.920 |
| 3 | 3.182 | 2.353 |
| 4 | 2.776 | 2.132 |
| 5 | 2.571 | 2.015 |
| 6 | 2.147 | 1.943 |
| 7 | 2.365 | 1.8+5 |
| 8 | 2.306 | 1.80 |
| 9 | 2.262 | 1.863 |
| 10 | 2.228 | 1.832 |
| 11 | 2.201 | 1.716 |
| 12 | 2.179 | 1.792 |
| 13 | 2.160 | 1.781 |
| 14 | 2.145 | 1.771 |
| 15 | 2.131 | 1.763 |
| 16 | 2.120 | 1.756 |
| 17 | 2.110 | 1.740 |
| 18 | 2.101 | 1.744 |
| 19 | 2.093 | 1.739 |
| 20 | 2.086 | 1.725 |
| 21 | 2.080 | 1.721 |
| 22 | 2.074 | 1.727 |
| 23 | 2.069 | 1.714 |
| 24 | 2.06. | 1.711 |
| 25 | 2.060 | 1.718 |
| 26 | 2.056 | 1.706 |
| 27 | 2.052 | 1.703 |
| 28 | 2.048 | 1.701 |
| 29 | 2.045 | 1.609 |
| 30 | 2.042 | 1.697 |
| 31 | 2.040 | 1.696 |
| 32 | 2.037 | 1.694 |
| 33 | 2.035 | 1.692 |
| 34 | 2.032 | 1.691 |
| 35 | 2.030 | 1.690 |
| 36 | 2.028 | 1.688 |

**Lampiran 11**



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 | 2277 | 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 |
| 41 | 4.079 | 3.226 | 2.833 | 2.600 | 2.443 | 2.330 | 2.243 | 2.174 |
| 42 | 4.073 | 3.220 | 2.827 | 2.594 | 2.436 | 2.324 | 2.237 | 2.168 |
| 43 | 4.067 | 3.214 | 2.822 | 2.589 | 2.432 | 2.319 | 2.323 | 2.163 |
| 44 | 4.062 | 3.209 | 2.816 | 2.584 | 2.427 | 2.313 | 2.226 | 2.157 |
| 45 | 4.057 | 3.204 | 2.812 | 2.579 | 2.422 | 2.308 | 2.221 | 2.152 |
| 46 | 4.052 | 3.200 | 2.807 | 2.574 | 2.417 | 2.304 | 2.216 | 2.147 |
| 47 | 4.047 | 3.195 | 2.802 | 2.570 | 2.413 | 2.299 | 2.212 | 2.143 |
| 48 | 4.043 | 3.191 | 2.798 | 2.565 | 2.409 | 2.295 | 2.207 | 2.138 |
| 49 | 4.038 | 3.187 | 2.794 | 2.561 | 2.404 | 2.290 | 2.203 | 2.134 |
| 50 | 4.034 | 3.183 | 2.790 | 2.557 | 2.400 | 2.286 | 2.199 | 2.130 |

**Lampiran 12**

**Dokumentasi**

