



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KOTA SIBOLGA**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**SINGKAT SIJABAT**

**NIM: 018263889**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there are significant Is the motivation and discipline to the performance of the Civil Service Civil Service Police Unit Office Sibolga . The research method used was a survey research methods . Respondents are Civil Service Civil Service Police Unit Office Sibolga many as 91 people using the saturated sample

Type of research is the explanation (explanatory reseach ) , since this research intends to clarify the effect of the variables of motivation and work discipline variable to variable performance of the Civil Service Civil Service Police Unit Office Sibolga . Data collected through questionnaires . Analysis of the data using path analysis .

The results showed that motivation positive and significant impact directly on the performance of 10.6 % with a coefficient of 0.326 lane . Labor discipline and significant positive effect directly on the performance of 28.9 % with a coefficient of 0.538 lane . Motivation and discipline work simultaneously positive and significant effect on performance . Motivation positive and significant impact on the performance indirectly through the discipline of 19.9 % . The ability of independent variables to explain the dependent variable in this study was 59.4 % while the remaining 40.6 % are other factors not included in the study variables . Equation path is the relationship between the variables in this study is  $X_3 = 0.326 + 0.538 X_1 + 0.688 X_2$  and  $X_1 + X_2 = 0.370 \ 0.929$

The results showed that motivation has a greater influence on performance through discipline ( 19.9 % ) of the direct effect of motivation on performance ( 10.6 % ) . Results of other studies indicate that more discipline dominant variable affecting the performance variables of the motivation variables affect the performance.

## ABSTRAK

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Apakah motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Responden adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sebanyak 91 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh

Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory reseach*), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antara variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja sebesar 10,6 % dengan koefisien jalur 0,326. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja sebesar 28,9% dengan koefisien jalur 0,538. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin sebesar 19,9%. Kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dalam penelitian ini sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebanyak 40,6% adalah faktor lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini. Persamaan jalur yang merupakan hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah  $X_3 = 0,326 X_1 + 0,538X_2 + 0,688$  dan  $X_2 = 0,370 X_1 + 0,929$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja melalui disiplin (19,9%) dari pada pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja (10,6%). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa variabel disiplin lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja dari pada variabel motivasi mempengaruhi kinerja.

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan , Mei 2014  
Yang Menyatakan

METERAI  
TEMPEL  
PATEK KEMERDEKAAN BANGSA  
TGL.

21D66ACF202208287

6000

DJP

(SINGKAT SIJABAT, S.Sos )

NIM. 018263889

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PegawaiNegeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Penyusun TAPM: SINGKAT SIJABAT. S.Sos  
 NIM : 018263889  
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMAN  
 Hari/Tanggal : Jum' at / 06 Juni 2014

Menyetujui :

Pembimbing I,



Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja. M.Si  
 NIP. 19591013 198601 2 003

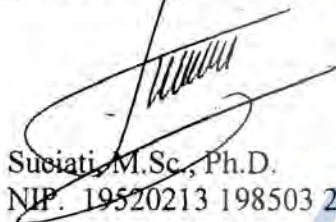
Pembimbing II,



Dr Beby KF Sembring, SE, MM  
 NIP.19741012 200003 1 003


Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.  
 NIP. 19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Studi Program  
 Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM  
 NIP. 19720501 199903 2 003

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMAN

PENGESAHAN

Nama : SINGKAT SIJABAT. S.Sos  
 NIM : 018263889  
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMAN  
 Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jum'at / 06 Juni 2014  
 Waktu : 07.30 Wib s/d 19.30 Wib

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Suciati, M.Sc. Phd

Penguji Ahli: Dr. Lerbin Aritonang.MM

Pembimbing I: Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja. M.Si

Pembimbing II : Dr Beby KF Sembring, SE, MM

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga”*** dengan baik, yang merupakan salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Saya menyadari bahwa Tesis ini bisa diselesaikan atas bantuan dari berbagai pihak baik bantuan moril dan materil, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Prof. Ir. Tian. Belawati, M. Ed., Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka, yang telah menerima dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan jenjang Strata 2 (S2) pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Dr. Suciati, M. Sc. Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Ibu Maya Maria, SE, MM selaku Ketua Bidang Ilmu/Program Magister Manajemen Universitas Terbuka untuk motivasi dan dorongannya kepada penulis.

4. Bapak Drs. Amril Latif, M. Si. Selaku Kepala UPBJJ-UT Medan yang telah membantu memfasilitasi kegiatan belajar mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka di Medan.
5. Ibu Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja M.Si selaku Pembimbing I, Ibu Dr. Baby KF Sembiring, SE, MM selaku pembimbing II.
6. Para guru besar dan seluruh dosen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, yang telah tulus membina dan membimbing serta memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis untuk mengembangkan diri di masyarakat kelak.
7. Seluruh staf administrasi Program Pascasarjana Universitas Terbuka, yang telah memberikan segala layanan administrasi kepada penulis untuk bisa menyelesaikan perkuliahan tanpa hambatan yang berarti.
8. Bapak Walikota Sibolga yang telah memberikan izin belajar kepada penulis untuk menempuh pendidikan jenjang Strata 2 (S2).
9. Sekretaris Daerah Kota Sibolga beserta staf yang telah menyediakan waktu luang, dan memberikan dukungan, informasi, serta data yang diperlukan penulis dalam penelitian ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka Program Magister Manajemen satu angkatan yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu atas berbagi pengalaman dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan jenjang Strata 2 (S2).



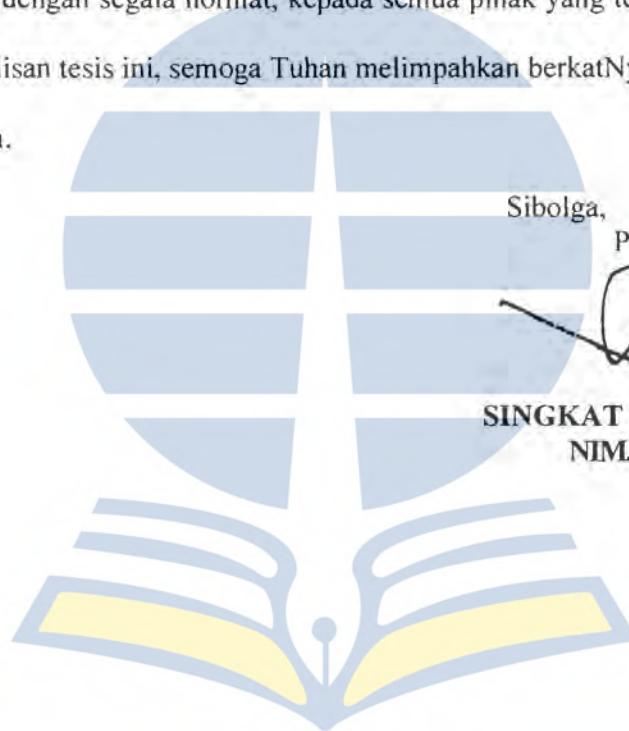
11. Isteri Tercinta dan Anak-anak, saudara dan seluruh keluarga besar, atas do'a dan bantuannya, yang telah memberikan dukungan dan memotivasi untuk menyelesaikan studi dan penulisan tesis ini.

Penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, maka dengan segala kerendahan hati penulis memohon kepada seluruh pihak untuk memberikan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan hasil penelitian. Akhir kata, dengan segala hormat, kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini, semoga Tuhan melimpahkan berkatNya kepada kita semua. Amin.

Sibolga, Juni 2014  
Penulis,



**SINGKAT SIJABAT, S.Sos**  
NIM. 018263889



## DAFTAR ISI

Halaman	
Abstrak.....	i
Lembar Pernyataan Anti Plagiat.....	iii
Lembaran Persetujuan.....	iv
Lembaran Pengesahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. Motivasi.....	10
1.1. Tori Kebutuhan (Need) Abraham Maslow.....	13
1.2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.....	15
1.3. Teori Prestasi (Achievement) dari David Mc. Celland.....	16
1.4. Teori X dan Y Mc Gear.....	17
1.5. Teori Harapan.....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	19
3. Disiplin Kerja.....	21
4. Prinsip-prinsip Disiplin.....	29
5. Kinerja.....	32
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka Konseptual.....	40
1. Hubungan antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai.....	40
2. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.....	41
3. Hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja.....	41
D. Hipotesis.....	43
E. Definisi Operasional Variabel.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
A. Desain Penelitian.....	47
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
C. Instrumen Penelitian.....	48
D. Variabel Penelitian.....	49
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	50
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
G. Metode Analisis Data.....	53

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.....	61
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
C. Deskripsi Hasil Penelitian .....	75
D. Uji Asumsi Klasik.....	84
1. Uji Normalitas.....	84
2. Uji Multikolinearitas.....	87
3. Uji Heteroskedastisitas.....	88
E. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.....	91
F. Uji Hipotesis Penelitian.....	97
G. Pembahasan.....	102
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	 108
A. Kesimpulan .....	108
B. Saran .....	108
 DAFTAR PUSTAKA .....	 110
 LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	 113



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Kegiatan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga Tahun 2013.....	6
Tabel 1.2	Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga Tahun 2013.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1	Output Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.2	Output Hasil Uji Validitas Ulang.....	73
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	75
Tabel 4.4	Jenis Kelamin Responden.....	76
Tabel 4.5	Tingkat Pendidikan Responden.....	77
Tabel 4.6	Tingkat Usia Responden.....	78
Tabel 4.7	Tingkat Masa Kerja Responden.....	79
Tabel 4.8	Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian.....	80
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja.....	81
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.12	Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	87
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.14	Hasil Uji Glejser.....	90
Tabel 4.15	Korelasi Antar Variabel.....	92
Tabel 4.16	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin.....	93
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi pengaruh motivasi (x1) terhadap disiplin (X2).....	93
Tabel 4.18	Hasil Koefisien Jalur.....	94
Tabel 4.19	Hasil Koefisien Determinasi (Pengaruh Total) X1 dan X2 Terhadap X3.....	94

Tabel 4.20	Hasil Perhitungan Jalur.....	96
Tabel 4.21	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	96
Tabel 4.22	Koefisien Determinasi.....	98
Tabel 4.23	Hasil Uji F (secara bersama).....	99
Tabel 4.24	Hasil Uji t (secara parsial).....	100



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Faktor-faktor dalam motivasi.....	20
Gambar 2.2	Variabel yang mempengaruhi Kinerja.....	34
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	43
Gambar 4.1	Bagan Struktural Organisasi Satuan Polisi pamong Praja Kota Sibolga.....	63
Gambar 4.2	Normal Probability Plot Variabel Motivasi.....	85
Gambar 4.3	Normal Probability Plot Variabel Disiplin.....	85
Gambar 4.4	Normal Probability Plot Variabel Kinerja.....	86
Gambar 4.5	Scatterplot Variabel Motivasi.....	89
Gambar 4.6	Scatterplot Variabel Disiplin.....	89
Gambar 4.7	Scatterplot Variabel Kinerja.....	90
Gambar 4.8	Model Struktural Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai.....	95



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 dan 25 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, maka sebagai daerah yang akan melaksanakan otonomi harus dapat membuat kebijakan yang dapat mempercepat pembangunan daerah di semua sektor. Manfaat dari pemberlakuan undang-undang otonomi daerah antara lain meningkatkan penyediaan barang dan jasa di tingkat lokal dengan biaya yang lebih rendah karena dapat memotong jalur birokrasi. Manfaat lain dari penerapan otonomi daerah adalah keberpihakan pembangunan kepada masyarakat karena yang paling mengerti akan kebutuhan masyarakat adalah pemerintahan pada skala Kabupaten dan Kota.

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses kenaikan pendapatan total dan pendapatan perkapita dengan memperhitungkan adanya penambahan penduduk dan disertai dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi suatu negara dan pemerataan pendapatan bagi penduduk suatu negara (Munandar : 2003). Pembangunan ekonomi tak dapat lepas dari pertumbuhan ekonomi (*economic growth*); pembangunan ekonomi mendorong pertumbuhan ekonomi, dan sebaliknya, pertumbuhan ekonomi memperlancar proses pembangunan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi adalah proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Suatu negara dikatakan mengalami pertumbuhan ekonomi apabila terjadi peningkatan GNP riil di negara tersebut. Adanya pertumbuhan ekonomi

merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi (Munandar : 2003). Perbedaan antara keduanya adalah pertumbuhan ekonomi keberhasilannya lebih bersifat kuantitatif, yaitu adanya kenaikan dalam standar pendapatan dan tingkat output produksi yang dihasilkan, sedangkan pembangunan ekonomi lebih bersifat kualitatif, bukan hanya penambahan produksi, tetapi juga terdapat perubahan-perubahan dalam struktur produksi dan alokasi input pada berbagai sektor perekonomian seperti dalam lembaga, pengetahuan, sosial dan teknik.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, namun pada hakikatnya faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor ekonomi dan faktor nonekonomi. Faktor ekonomi yang mempengaruhi pertumbuhan dan pembangunan ekonomi diantaranya adalah sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya modal, dan keahlian atau kewirausahaan. Sumber daya alam, yang meliputi tanah dan kekayaan alam seperti kesuburan tanah, keadaan iklim/cuaca, hasil hutan, tambang, dan hasil laut, sangat memengaruhi pertumbuhan industri suatu negara, terutama dalam hal penyediaan bahan baku produksi. Sementara itu, keahlian dan kewirausahaan dibutuhkan untuk mengolah bahan mentah dari alam, menjadi sesuatu yang memiliki nilai lebih tinggi (disebut juga sebagai proses produksi). Sumber daya manusia juga menentukan keberhasilan pembangunan nasional melalui jumlah dan kualitas penduduk. Jumlah penduduk yang besar merupakan pasar potensial untuk memasarkan hasil-hasil produksi, sementara kualitas penduduk menentukan seberapa besar produktivitas yang ada. Sementara itu, sumber daya modal dibutuhkan manusia untuk mengolah bahan mentah tersebut. Pembentukan modal dan investasi ditujukan untuk menggali dan mengolah



kekayaan. Sumber daya modal berupa barang-barang modal sangat penting bagi perkembangan dan kelancaran pembangunan ekonomi karena barang-barang modal juga dapat meningkatkan produktivitas (Munandar : 2003).

Faktor non ekonomi mencakup kondisi sosial kultur yang ada di masyarakat, keadaan politik, kelembagaan, dan sistem yang berkembang dan berlaku. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Susanto (2011) menyebutkan bahwa ada hubungan timbal balik (*two-wayrelationship*) antara human capital dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini menunjukkan pentingnya pembangunan human capital (sumber daya manusia) dalam rangka untuk menstimulasi pertumbuhan ekonomi hingga pada titik yang optimal.

Pembangunan *human capital* ini bisa dilakukan dengan cara meningkatkan beberapa hal yang dianggap sebagai aspek yang paling penting bagi kehidupan manusia, diantaranya yaitu: usia hidup (*longevity*), pengetahuan (*knowledge*) dan standar hidup layak (*decent living standard*), sehingga bisa dikatakan bahwa keberhasilan pembangunan manusia disuatu wilayah dapat terealisasi jika penduduk paling tidak memiliki peluang berumur panjang dan sehat, pengetahuan dan keterampilan serta peluang untuk merealisasikan pengetahuan yang dimiliki dalam kegiatan yang produktif. Berdasarkan aspek-aspek diatas UNDP telah menetapkan standar pengukuran pembangunan sumber daya manusia yang dituangkan kedalam *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Pada tahun 2013 menurut laporan dari UNDP dalam *Human Development Report* (HDR) Indonesia menempati urutan 121 diantara 185 negara di seluruh dunia yang disurvei. Posisi Indonesia sejajar dengan Afrika Selatan. Hasil capaian

tersebut tentu saja lebih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga kita, antara lain: Singapura (urutan 23), Malaysia (urutan 64), Thailand (urutan 87), dan Philipina (urutan 105). Hal ini menunjukkan masih perlunya peningkatan pembangunan yang terfokus pada kualitas human capital atau sumber daya manusia, sehingga Indonesia bisa mengejar ketertinggalan terhadap negara-negara lainnya, khususnya di lingkup asia tenggara.

Kota Sibolga merupakan daerah yang sangat strategis untuk dijadikan sebagai pusat perdagangan karena memiliki letak geografis yang menguntungkan. Letak geografis Kota Sibolga secara geografis berada antara 1.42 – 1.46 LU dan 98.44 – 98.48 BT. Bentuk Kota memanjang dari Utara ke Selatan mengikuti garis pantai, sebelah Timur terdiri dari gunung, dan lautan di sebelah Barat. Lebar kota yang merupakan jarak dari garis pantai ke pegunungan sangat sempit hanya 500 meter, itupun telah masuk didalamnya timbunan laut dan kaki gunung yang dijadikan perumahan.

Kota Sibolga memiliki sumber daya kelautan yang didukung dengan pelabuhan samudera yang dapat melayani jasa pelayaran angkutan barang dan penumpang antar pulau daerah hinterland dan nusantara yang merupakan suatu keuntungan komparatif dibandingkan daerah lainnya. Di samping itu prasara yang dimiliki adalah terdapatnya kapal-kapal usaha perikanan laut dan dermaga pelabuhan sehingga sektor ini dominan dan prioritas dalam mengisi pembangunan Kota Sibolga. Potensi sumber daya alam ini dapat termanfaatkan secara maksimal apabila sumber daya manusia yang mengelola potensi tersebut memiliki kompetensi yang memadai. Dengan kombinasi pembangunan SDM dan SDA di Kota Sibolga diharapkan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama Kota

Sibolga dapat menjadi pusat pertumbuhan ekonomi kawasan barat Pulau Sumatera

Sebagai kota yang akan bergerak ke kota modern bercirikan budaya modern seperti dalam hal tindakan sosial, masyarakat modern cenderung bersikap berdasarkan pilihan bukan berdasarkan kebiasaan atau tradisi. Dengan demikian jika suatu Kota terdapat 150.000 penduduk maka secara kasar tentunya masyarakat tersebut memiliki 150.000 pilihan yang berbeda sehingga dapat dibayangkan betapa kompleks masalah yang akan terjadi. Ciri lain dari masyarakat modern adalah selalu mengalami perubahan-perubahan yang cepat karena kualitas permasalahan yang dihadapi lebih rumit dan kompleks sehingga masyarakat modern harus menyesuaikan diri dengan cepat.

Dalam rangka antisipasi perubahan paradigma kehidupan masyarakat modern Kota Sibolga maka diperlukan pegawai negeri sipil Kota Sibolga yang memiliki kompetensi profesional dan sosial. Salah satu bagian dari tata pemerintahan Kota Sibolga adalah Polisi Pamong Praja. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 PP Nomor 6 Tahun 2010, Satpol PP mempunyai fungsi :

1. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
2. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;
3. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;
4. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;

Sepanjang tahun 2013 tercatat 120 kegiatan Pemerintah Kota Sibolga yang melibatkan pengamanan dari Polisi Pamong Praja. Kegiatan penertiban tersebut antara lain penertiban pajak reklame, operasi PSK, operasi PNS, operasi pelajar (kasih sayang), pengemis, gelandangan, penegakan peturan daerah tentang IMB dan tanda daftar perusahaan. Demikian besarnya volume kerja Polisi Pamong Praja maka diperlukan kualitas personel yang memiliki kinerja, disiplin dan motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 1.1.  
Daftar Kegiatan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja  
Kota Sibolga Tahun 2013

NO	NAMA KEGIATAN	% TARGET	% TEREALISASI	% KETERCAPIAN	KET
1	Penertiban Pedagang Kaki Lima	75%	50%	66,67%	
2	Penegakan Perda (Perizinan)	100%	45%	45%	
3	Operasi PNS	100%	46%	46%	
4	Operasi Kasih Sayang (Pelajar)	100%	51%	51%	
5	Operasi PSK	100%	42%	42%	

Sumber : Laporan tahunan Kantor Satuan Polisi PP Kota Sibolga (2013)

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga masih dalam kategori rendah karena rata-rata ketercapaian target masih kurang dari 50%. Kegiatan yang paling rendah angka ketercapaiannya adalah Operasi PSK. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan penyesuaian program kerja tahunan atau meningkatkan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Berdasarkan pengamatan peneliti, ternyata kinerja pegawai masih belum sesuai dengan tuntutan kerja. Hal dapat dilihat dari beberapa kasus yaitumasih terjadi kekerasan antara Satuan Polisi Pamong Praja dengan masyarakat yang merasa haknya terusik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi sosial dan kemampuan mengelola emosi masyarakat masih belum memadai.

Tabel 1.2.  
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja  
Kota Sibolga Tahun 2013

NO	BULAN	ABSENT	TDK APEL		KET
			PAGI	SORE	
1	JANUARI	24		22	
2	FEBRUARI	43	9	17	
3	MARET	47	10	9	
4	APRIL	82	71	30	
5	MEI	66	31	26	
6	JUNI	43	76	19	
7	JULI	23	93	19	
8	AGUSTUS	49	35	16	
9	SEBPEMBER	62	41	32	
10	OKTOBER	97	17	17	
11	NOPEMBER	85	40	38	
12	DESEMBER	0	0	0	
JUMLAH		621	423	245	

Sumber : Laporan tahunan Kantor Satuan Polisi PP Kota Sibolga (2013)

Berdasarkan Tabel 1.2.dapat terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran sepanjang tahun 2013 sebanyak 621 kasus. Sedangkan jumlah ketidakhadiran apel pagi dan sore sepanjang tahun 2013 sebanyak 668 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga masih rendah. Kehadiran dalam tugas setiap hari dan keikutsertaan dalam kegiatan apel pagi dan apel sore merupakan kewajiban yang telah diketahui oleh seluruh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Berdasarkan pengamatan peneliti, disiplin pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga masih rendah, hal ini dapat dilihat dari perilaku beberapa pegawai yang belum sesuai aturan seperti sering terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa keterangan atau mangkir kerja.

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor

organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Pegawai yang memiliki latar pendidikan baik dan independen secara ekonomi maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Berdasarkan pengamatan peneliti, motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga masih rendah. hal ini dapat terlihat dari beberapa indicator antara lain belum ada pegawai yang mendapat penghargaan atas kinerja baik tingkat Kota Sibolga, Tingkat Provinsi Sumatera Utara atau Tingkat Nasional. Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan subjek penelitian Satuan Pamong Praja Kota Sibolga dengan judul : “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.”

#### **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui disiplin Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga

### D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis yaitu :

1. Kegunaan Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi Pemerintah Kota Sibolga tentang kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Siagian (2002) mendefinisikan motivasi yaitu sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban-kewajibannya. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2006) "Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia termasuk perilaku belajar". Sejalan dengan itu, Ratumanan (2002) mengatakan bahwa; "Motivasi adalah sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku". Motivasi merupakan bagian integral dari manajemen dalam rangka melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan, aturan dan kebijakan organisasi (Soesilo, 2006). Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan (Candosa, 2002). Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak)



bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwanto 2001). Motivasi adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wursanto, 2001).

Berdasarkan uraian mengenai motivasi, **penulis berpendapat** bahwa motivasi adalah tenaga pendorong yang menyebabkan seorang pegawai berperilaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai serta mengikuti arahan pimpinan sehingga semua tugas dan tanggungjawab dapat terlaksana sesuai rencana. Motivasi berpangkal dari adanya kemauan dan kesadaran untuk melakukan sesuatu, didorong dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah terpenuhinya serta terjaminnya kebutuhan para pegawai secara individual.

Motivasi memiliki 3 (tiga) komponen, yaitu: a) kebutuhan, terjadi bila individu merasa ada ketidak seimbangan antara apa yang dimiliki dari apa yang ia harapkan; b) dorongan, merupakan kegiatan mental untuk melakukan suatu.; dan c) tujuan, tujuan adalah hal yang ingin dicapai oleh individu. Seseorang yang mempunyai tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat (Wursanto 2001)

Pengaruh motivasi terhadap seseorang tergantung seberapa besar motivasi itu mampu membangkitkan motivasi seseorang untuk bertingkat laku. Dengan motivasi yang besar, maka seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan dengan lebih memusatkan pada tujuan dan akan lebih intensif pada proses pengerjaannya.

Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subyek belajar itu dapat tercapai (Wursanto 2001).

Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Sardiman, 2005). Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sejalan dengan itu pula, Suryabrata (2004) juga membagi motivasi menjadi 2 (dua) yaitu: a) motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar; dan b) motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berfungsi meskipun tidak mendapat rangsangan dari luar.

Setiap motivasi itu bertalian erat hubungan dengan tujuan atau suatu cita-cita, maka makin tinggi harga suatu tujuan itu, maka makin kuat motivasi seseorang untuk mencapai tujuan. Purwanto (2004) mengatakan bahwa fungsi motivasi ada 3 (tiga) yaitu: a) motivasi itu mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak, motivasi ini berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi kepada seseorang untuk melakukan sesuatu; b) motivasi itu menentukan arah perbuatan ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, dalam hal ini motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu, sehingga makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh; dan c) motivasi itu menyeleksi perbuatan kita, artinya

menentukan perbuatan mana yang dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengesampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Teori motivasi yang terus berkembang telah membawa kesadaran pemikiran tentang peranan motivasi bagi kebutuhan manusia dalam melakukan pekerjaan. Bila ditinjau dari aspek psikologi, terdapat beberapa teori yang menjadi prinsip dasar dari motivasi yaitu :

### 1.1. Teori Kebutuhan (Need) Abraham Maslow

Inti teori Maslow dalam Nawawi (2000) adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan:

#### 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Tingkat kebutuhan yang paling rendah dalam hirarki Maslow adalah Fisiologis. Ini merupakan kebutuhan yang paling pokok atau utama bagi pegawai. Kebutuhan ini misalnya : kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat.

#### 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Apabila kebutuhan psikologis sedikitnya telah terpenuhi, maka kebutuhan rasa aman akan muncul menggantikannya. Hal ini menjadi kebutuhan yang berusaha dipenuhi oleh pegawai tersebut, yaitu kebutuhan yang memotivasinya. Bekerja dengan mendapatkan perlindungan yang baik, maka pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tenang. Begitu juga dengan

kesehatan yang diperhatikan dengan memberikan jaminan kesehatan bagi setiap pegawai, asuransi, uang pesangon dan masih banyak lagi masalah yang dihadapi dan diperhatikan, dengan perhatian yang demikian pegawai akan senantiasa merasa aman keadaan hidupnya baik untuk masa sekarang dan untuk masa yang akan datang.

### 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Apabila kebutuhan psikologi dan rasa aman telah terpenuhi, menurut Maslow kebutuhan itu tidak lagi memotivasi perilaku. Sekarang kebutuhan sosial yang menjadi motivasi aktif dari perilaku. Ini adalah kebutuhan-kebutuhan seperti afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang, dan persahabatan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, maka akan tercipta suasana yang enak dalam melakukan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan sosial tersebut, maka akan terasa saling cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, yang dengan sendirinya akan selalu merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

### 4) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Dengan kenaikan status dan kedudukan kepercayaan diri, kehormatan diri, penghargaan pada setiap pegawai akan mengakibatkan cara kerja akan meningkat dan sebagian besar pegawai akan bersemangat melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

### 5) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actualization Needs*)

Akhirnya terdapat kebutuhan tertinggi, yaitu kebutuhan yang hanya mulai mendominasi perilaku pegawai apabila semua kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi. Inilah kebutuhan akan perwujudan diri, yaitu

kebutuhan yang dimiliki semua pegawai untuk menjadi orang yang dirasa bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mewujudkannya. Dalam hal ini pegawai diberi kesempatan untuk menggunakan potensi diri, pertumbuhan dan pengembangan diri dalam melakukan pekerjaan.

## 1.2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*Dissatisfier-Stifier*) atau faktor-faktor motivator iklim baik atau ekstrinsik-ekstrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut. Penelitian Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut : (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2008).

**Pertama** : ada serangkaian kondisi, keadaan pekerjaan (*Job Context*), yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan pegawai jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi ada, maka tidak perlu memotivasi pegawai. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau disebut juga faktor iklim baik (*Hygiene Factors*), karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor ini mencakup : 1) Upah, 2) Jaminan pekerjaan, 3) Kondisi kerja, 4) Status, 5) Prosedur Organisasi, 6) Mutu supervise dan 7) Mutu hubungan antar pribadi, antara rekan sekerja, atasan dan bawahan.

**Kedua** : Serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*Job Content*), yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut

tidak ada, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut pemuas atau motivator, yang meliputi: 1) Prestasi, 2) Pengakuan, 3) Tanggung jawab, 4) Kemajuan, 5) Pekerjaan itu sendiri dan 6) Kemungkinan berkembang.

### 1.3. Teori Prestasi (Achievement) dari David Mc. Clelland.

Mc. Clelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa, banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari ini adalah :

- a. Kebutuhan Berprestasi (*Need For Achievement*)
- b. Kebutuhan Berafiliasi (*Need For Affiliation*)
- c. Kebutuhan Berkuasa (*Need For Power*)

Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya adalah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuas kebutuhannya. Untuk menilai perbedaan individual dalam kebutuhan berprestasi telah digunakan test apersepsi tematis (*Thematic Apperception Test (TAT)*) yaitu tes proyektif yang digunakan dalam riset Mc. Clelland untuk menentukan kebutuhan seorang akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan.

Dari teori-teori motivasi diatas jelaslah bahwa tujuan dari peningkatan dan pemenuhan bagi pegawai akan memberikan suatu pengaruh yang sangat besar dalam peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Moekijat (2004), Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, mencakup 3 (tiga) macam proses yaitu :

- 1) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipastikan:
- 2) Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan-kebutuhan
- 3) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan

#### 1.4.Theory X dan Y Mc Gregor

Menurut Douglas McGregor (Theory X and Y) motivasi ada dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda X dan positif dengan tanda Y. Dalam rumusannya, perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

- a. Pegawai sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak pegawai tidak suka bekerja atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c. Pegawai akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- d. Kebanyakan pegawai menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi sebagai berikut:

- a. Pegawai dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah.

- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif tersebar secara meluas diberbagai kalangan.

Jadi teori ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau positive side dari perilaku sumber daya manusia didalam organisasi.

### 1.5. Teori Harapan

Pencetus Teori Harapan ini adalah Victor H. Vroom yang mengungkapkan: Bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil kegiatan itu. Berapa besar meyakini “perusahaan” akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasan, maka ia akan bekerja keras pula dan sebaliknya.

Teori ini menyatakan bahwa Kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh Abilitas dan Motivasi. Sering ditulis :  $P = f(M \times A)$ . Sedangkan Motivasi merupakan fungsi dari Harapan (E), Nilai (V) dan Instrumentality (I, yaitu persepsi pertautan antara hasil sebelumnya dengan hasil kemudian). Yang ditulis dalam “rumus” :  $M = f(V1 \times E)$ ,  $V1 = f(V2 \times I)$

Berdasar teori-teori di atas, dapat dihimpun beberapa prinsip dasar dalam melakukan motivasi : (a) Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi, (b) Faktor motivasi yang dipergunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan standar kinerjanya dapat dicapai, ganjaran yang diharapkan harus ada, memang akan



memuaskan kebutuhan. (c) Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah lebih efektif dari pada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki, (d) Perilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila ganjaran atau hukuman diberikan secepat (sesegera) mungkin, akan lebih bermakna dibandingkan dengan yang ditunda, (e) Motivasi akan lebih tinggi bila ganjaran atau hukuman yang diantisipasi sudah pasti akan terjadi, dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan, (f) Motivasi akan lebih tinggi dari ganjaran atau hukuman yang berakibat pada pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

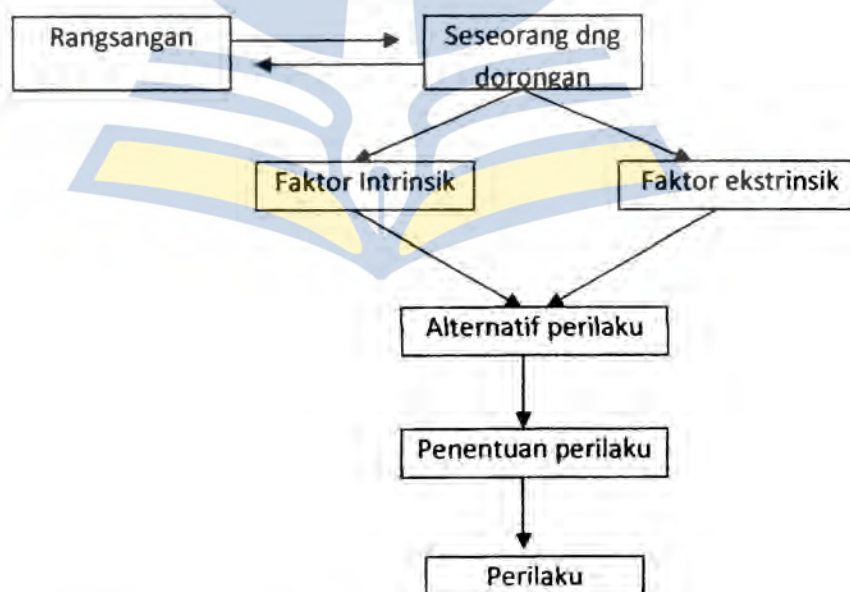
Langkah dalam memotivasi orang lain, yang disarankan adalah (a) Kenali baik-baik anggota organisasi anda dan identifikasi pola kebutuhan mereka, (b) Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip-prinsip penetapan sasaran yang tepat., (c) Kembangkan sistem pengukuran "*performance*" yang reliable dan berikan umpan balik kepada mereka secara berkala, (d) Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki, (e) Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misalnya lewat pelatihan dan menumbuhkan "*sense of competence*", (f) Kembangkan sistem ganjaran yang adil, dan (g) Berlakulah adil, obyektif dan jadilah teladan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa didalam organisasi, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Seperti dikatakan oleh Wahjosumidjo yang dikutip Teguh (2003) sebagai berikut :

- a. Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
- b. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
- c. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
- d. Dorongan perilaku yang berbeda-beda, dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Dengan demikian dalam proses motivasi pegawai akan melibatkan beberapa faktor sebagaimana tampak dalam gambar dibawah ini :



**Gambar 2.1 Faktor-faktor dalam Motivasi (Teguh : 2003)**

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi (Hasibuan : 2004). Menurut Rivai (2005) disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis”.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sementara Sinungan (2003) mendefinisikan disiplin sebagai : “Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.

Sejalan dengan pendapat di atas, Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai : “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa : “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga perawat/bidan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena perawat/bidan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. Tindakan disiplin sebaiknya dilakukan, apabila upaya pendidikan yang diberikan telah gagal, karena tidak ada orang yang sempurna. Oleh sebab itu, setiap individu diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indisipliner sebaiknya dilaksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran dan klasifikasinya.

Dari pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan pegawai dalam mentaati semua pedoman dan

peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan menurut Mathis (2006) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Terdapat dua pendekatan pada disiplin (Mathis; 2006). :

a. **Pendekatan disiplin yang positif.** Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Berikut adalah empat langkah menuju disiplin yang positif:

- 1) **Konseling.** Tujuan dari tahap ini adalah meningkatkan kesadaran pegawai akan kebijakan dan peraturan organisasional. Sering kali, orang-orang hanya perlu dibuat sadar akan peraturan, dan pengetahuan akan tindakan-tindakan disiplin dapat mencegah pelanggaran. Konseling dari seorang supervisor dalam unit kerja juga dapat memiliki pengaruh yang positif.
- 2) **Dokumentasi tertulis.** Apabila pegawai gagal mengoreksi perilakunya konferensi kedua menjadi perlu. Jika tingkat pertama mengambil bentuk sebagai sebuah percakapan antara supervisor dan pegawai, tingkat ini didokumentasikan dalam bentuk tertulis. Sebagai bagian dari tahap ini, pegawai dan supervisor mengembangkan solusi-solusi tertulis untuk mencegah timbulnya masalah-masalah yang lebih lanjut.

- 3) Peringatan terakhir. Ketika pegawai tidak mengikuti solusi-solusi tertulis yang dikemukakan dalam langkah kedua, diadakan konferensi peringatan terakhir. Dalam konferensi tersebut, supervisor menekankan pentingnya pengoreksian tindakan yang tidak pantas kepada pegawai. Beberapa perusahaan memberikan hari libur untuk membuat keputusan, di mana pegawai diberi satu hari libur yang dibayar untuk mengembangkan rencana tindakan yang tegas dan tertulis guna memperbaiki perilaku-perilaku yang menyusahkan. Hari libur untuk membuat keputusan ini digunakan untuk menekankan keseriusan masalah dan ketetapan hati manajer untuk melihat diubahnya perilaku tersebut.
- 4) Pemberhentian. Apabila pegawai tersebut gagal untuk mengikuti rencana tindakan yang dikembangkan dan tetap ada masalah yang lebih lanjut, supervisor memberhentikan pegawai tersebut.

Keunggulan dari pendekatan yang positif pada disiplin ini berfokus pada penyelesaian masalah. Kesulitan yang paling besar pada pendekatan yang positif pada disiplin adalah banyaknya jumlah pelatihan yang dibutuhkan oleh para supervisor dan manajer untuk menjadi konselor-konselor yang efektif, dan membutuhkan lebih banyak waktu dalam kedudukan sebagai supervisor daripada pendekatan disiplin progresif.

- b. **Pendekatan Disiplin Progresif.** Seperti pendekatan yang lain, disiplin progresif menggabungkan serangkaian langkah, di mana setiap langkah menjadi lebih keras secara progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku pegawai yang tidak pantas. Suatu sistem disiplin progresif yang umum, dan sebagian besar prosedur disiplin progresif menggunakan teguran-teguran

verbal dan tertulis serta penskorsan sebelum pemecatan. Di perusahaan manufaktur, kelalaian untuk meminta izin ketika seorang pegawai tidak hadir kerja dapat menimbulkan penskorsan setelah pelanggaran ketiga dalam satu tahun. Penskorsan mengirimkan pesan yang kuat kepada seorang pegawai bahwa perilaku pekerjaan yang tidak diinginkan harus diubah, atau mungkin sekali akan terjadi pemberhentian. Pendekatan progresif memberikan peluang pada seorang pegawai untuk mengoreksi, kekurangan sebelum dipecat. Dengan mengikuti urutan progresif tersebut akan memastikan bahwa baik sifat maupun keseriusan masalah dikomunikasikan dengan jelas kepada pegawai. Tidak semua langkah dalam prosedur disiplin progresif dituruti dalam setiap kasus. Beberapa pelanggaran yang serius dibebaskan dan prosedur progresif dan mungkin berakhir pada pemberhentian dengan segera.

Penerapan disiplin dalam organisasi ditujukan kepada semua pegawai agar mereka bersedia dengan hati yang tulus dan ikhlas atau sukarela untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya unsur paksaan. Siagian (2004) menyatakan bahwa pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Selanjutnya Siagian (2004) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja. Melihat kutipan tersebut,

disiplin diarahkan untuk memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai secara sukarela untuk dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Davis dan Newston dalam Hasibuan (2004) mengemukakan dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

- a. Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai, mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.
- b. Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.

Disiplin merupakan proses pengarahan (pengabdian) kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan keinginan atau kepentingan-kepentingan kepada suatu cita-cita atau tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar. Berdasarkan penilaian tersebut, untuk menegakkan disiplin pegawai dalam suatu organisasi diperlukan peraturan-peraturan dan sanksi hukum yang dikenakan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan. Peraturan tentang disiplin kerja diperlukan untuk memberikan bimbingan (pembinaan) bagi pegawai dalam mewujudkan pelaksanaan tata-tertib pegawai yang baik dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2005) disiplin itu penting untuk ditegakkan bagi suatu Organisasi, dengan diharapkan agar sebagian besar dari peraturan itu ditaati oleh para pegawai. Menurut Hasibuan (2002), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit



bagi organisasi untuk mencapai hasil. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Keterbukaan pimpinan akan membantu pola pikir para pegawai untuk membuka wawasan, sehingga ia lebih memahami tujuan organisasi, yang pada saatnya nanti akan berpengaruh pada penegakan disiplin kerja. Tugas-tugas hendaknya dilaksanakan secara sadar oleh pegawai. Tidak boleh merasa ada intervensi dari atasan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Ia harus bersedia menerima dan melaksanakan bahwa tugas-tugas tersebut merupakan kewajiban sebagai konsekuensi logis yang semuanya telah diatur oleh undang-undang. Menurut Kartono (2004), bekerja itu penting untuk menghidupi kehidupan sendiri, sekaligus menjamin rasa berguna, dikehendaki, dibutuhkan dan yang pasti memberi arti bagi kehidupan. Dengan demikian, penting untuk menanamkan pemahaman kepada para pegawai atas kesediaan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan.

Hasibuan (2002: 193) mengatakan, bahwa kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan Organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika para pegawai itu memahami arti pentingnya bekerja, dapat dipastikan akan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh kesadaran atau loyalitas yang tinggi, tumbuh dari dalam dirinya sendiri dan tidak merasa dipaksakan untuk bekerja. Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu (T. Hani: 2001):

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika pegawai menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar (Handoko: 2001)

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum; aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap pegawai dan penyelia perlu memahami kebijakan Organisasi serta mengikuti prosedur secara penuh. Pegawai yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa

untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

- a. Apabila seorang pegawai melakukan suatu kesalahan, maka pegawai harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti pegawai tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
- c. Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan pegawai harus menerima hukuman tersebut.

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak. Standar kena tersebut dituliskan dalam kontrak kerja. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai (Handoko: 2001):

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan
- c. Ketepatan waktu
- d. Perilaku

#### **4. Prinsip-Prinsip Disiplin**

Menurut Handoko (2001) terdapat beberapa prinsip dalam menegakkan disiplin yaitu :

- a. Pemimpin mempunyai perilaku positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu

seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

b. Penelitian yang Cermat

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

c. Kesegeraan

Pimpinan harus peka terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Karena, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

d. Lindungi Kerahasiaan (*privacy*)

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya .

e. Fokus pada Masalah.

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

f. Peraturan Dijalankan Secara Konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

g. Fleksibel

Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi

h. Mengandung Nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga mereka dapat memahami kesalahannya.

i. Tindakan Konstruktif

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat merubah perilakunya sehingga tindakan indiscipliner tidak terulang lagi.

j. Follow Up (Evaluasi)

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indiscipliner.

## 5. Kinerja

Kinerja sebagai kata benda berarti sesuatu yang telah dikerjakan (*thing done*). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja Menurut Mangkunegara (2006) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai. Secara terminologis, kinerja memiliki pengertian yang berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2006). Usaha untuk mensosialisasikan suatu prinsip bagi peningkatan kemampuan pegawai dalam bekerja, merupakan aktivitas yang terstruktur dalam mencapai apa yang dinamakan prestasi kerja pegawai. Untuk mencapai taraf tersebut, pimpinan harus dapat melihat dan mendorong pegawai agar bekerja lebih giat.

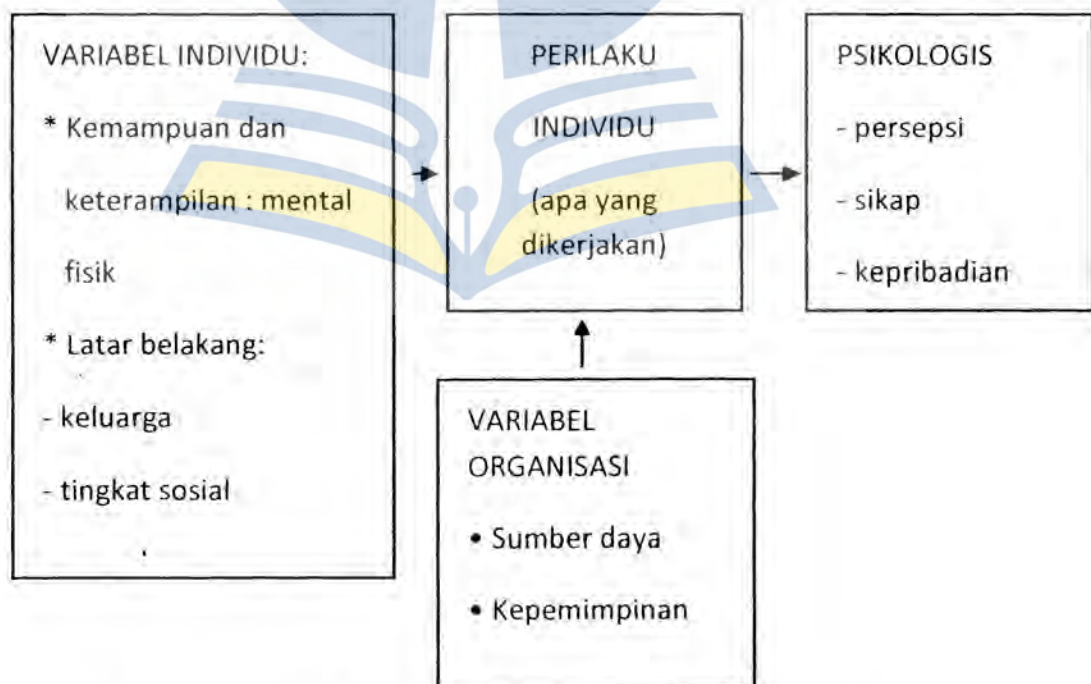
Menurut pendapat Mangkunegara (2006), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hasibuan (2004) mendefinisikan kinerja sebagai "catatan dari *outcomes* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan, atau aktivitas spesifik dalam kurun waktu tertentu". Sementara Yuwalliatin (2006) memandang "kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Kemudian Dwiyanto (2005) mengatakan kinerja "sebagai tingkat pencapaian hasil atau *the degree accomplishment* atau tingkat pencapaian tujuan organisasi. Bernandin & Russel (dalam Ruky, 2002 : 15) mendefenisikan kinerja diberi pengertian sebagai

“catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu / kegiatan selama satu periode tertentu

Bila ditarik kesimpulan dari defenisi para pakar di atas, menurut penulis kinerja merupakan capaian ataupun hasil kerja seseorang atau organisasi dalam kurun waktu tertentu, periodik dan tidak melanggar etika dan moral. Dengan demikian, kinerja memiliki tolok ukur yang harus di kembangkan untuk dasar pengukuran kinerja seseorang. Tolok ukur kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap orang atau unit kerja dalam organisasi. Untuk mengetahui ukuran keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi perlu dibuat penilaian kinerja sebagai input perbaikan peningkatan kinerja selanjutnya.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tolok ukur kinerja itu sendiri didasarkan pada indikator (a). Masukan (*input*), yaitu tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber-sumber dana, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi dan sebagainya. (b). Keluaran (*output*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan. (c). Hasil (*outcome*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan. (d). Manfaat (*benefit*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dari hasil. (e). Dampak (*impact*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.

Hasibuan (2004) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu: 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan; 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai; 3) Pencapaian tujuan organisasi; dan 4) Periode waktu tertentu. Gibson *et.al.* dalam Ilyas (2008) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. lebih lanjut Gibson mengemukakan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seperti pada Gambar 2.2.



**Gambar 2.2: Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja**  
Sumber : Ilyas, Yaslis, *Kinerja* (Depok : Badan Penerbit FKM UI, 2008),



Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis, mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur. Variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) Kemampuan; 2) Keinginan; dan 3) Lingkungan. Ditinjau dari aspeknya Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa ada empat aspek kinerja: 1) Kemampuan; 2) Penerimaan tujuan Organisasi; 3) Tingkat tujuan yang dicapai; dan 4) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para pegawai dalam Organisasi. Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) adalah :

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.

- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwaliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a. kuantitas kerja
- b. kualitas kerja
- c. pengetahuan tentang pekerjaan
- d. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- e. perencanaan kegiatan

Dari penjelasan di atas, maka prestasi kerja disamakan dengan kemampuan kerja dari seorang pegawai, dengan demikian prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Hasibuan (2004) mengemukakan ada lima indikator variabel prestasi kerja, antara lain :

- a. Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi;
- b. Berani mengambil dan memikul resiko;
- c. Memiliki tujuan yang realistik;

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan;
- e. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Berdasarkan uraian secara operasional kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator dalam kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Sibolga dalam penelitian ini diukur dalam dua dimensi yaitu dimensi kualitas dan dimensi kuantitas dengan indikator sebagai berikut:

a. Kualitas kerja yaitu :

- 1) Sesuai dengan aturan kerja atau prosedur.
- 2) Kemampuan menganalisa dan mengevaluasi pekerjaan.
- 3) Komitmen dan kemandirian dalam bekerja
- 4) Kerjasama dengan anggota lain.
- 5) Hubungan yang baik antara bawahan dan atasan

b. Kuantitas kerja yaitu :

- 1) Volume pekerjaan yang dihasilkan pegawai
- 2) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Akurasi dalam pekerjaan

## **B. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi kerja, disiplin terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 2.1. : Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Metode/alat analisis	Hasil penelitian
1	Munawaroh (2012)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasi	analisis regresi linier berganda	variabel Motivasi dan variabel Disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja serta variabel motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin pegawai pada Dinas Kesehatan Banyuasin. Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	Holili dan Sriyanto (2010)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara).	analisis regresi linier berganda	Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara
3	Narmodo dan Wadji (2010)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri	analisis regresi linier berganda	Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri
4	Suwito (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Manduamas	analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa di Kecamatan Manduamas.

NO	Peneliti	Judul	Metode/alat analisis	Hasil penelitian
5	<i>Annalisa Cristini (2011)</i>	<i>Employees' motivation and high performance workplace practices</i>	<i>Linier regression</i>	<i>In contrast, innovative practices bear only marginally on the extrinsic motivation; moreover, pecuniary rewards are negative reinforcers when contingent on performance</i>
6	<i>Vonai Chirasha (2013)</i>	<i>Management of Discipline for good Performance: A theoretical perspective</i>	<i>Linier regression</i>	<i>It was concluded that discipline management system must not disrupt employees' motivation and commitment. The analysis of different disciplinary approaches, point to the need for organizations to make discipline a corrective mechanism, and not a punishment tool.</i>

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang melandasi penelitian ini seperti tertuang pada tabel 2.1. ternyata motivasi dan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara serempak maupun secara tunggal. Menurut penelitian Munawaroh (2012), Holili (2010) dan Narmodo (2010) ternyata motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja daripada disiplin.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual pada penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep konsep yang ingin diamati. Dalam hubungan Disiplin, Motivasi dengan Kinerja dimana penulis memberikan suatu gambaran yang komprehensif dalam rangka mengefektifkan penelitian ini. Penetapan kerangka konseptual ini ditujukan untuk melihat secara jelas bagaimana hubungan masing-masing variabel saling berhubungan dapat dijelaskan:

#### 1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

Rivai (2005) berpendapat bahwa disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi (Hasibuan : 2004). Sejalan dengan pendapat tersebut Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai : “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni (2006) menjelaskan bahwa : “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Siagian (2004) menyatakan bahwa pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Selanjutnya Siagian

(2004) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh positif antara faktor disiplin dan faktor kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi adalah hasil dari interaksi antara individu dengan situasi. Setiap individu memiliki pembangkit motivasi dasar dan tingkat motivasi yang berbeda-beda, di dalam waktu yang berbeda pula. Adapun definisi motivasi itu sendiri menurut Stephen P. Robbins adalah sebuah proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan berusaha individu ke arah pencapaian tujuan. Menurut Stephen Robbins kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, yaitu  $\text{kinerja} = f(A \times M)$ . Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

### 3. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

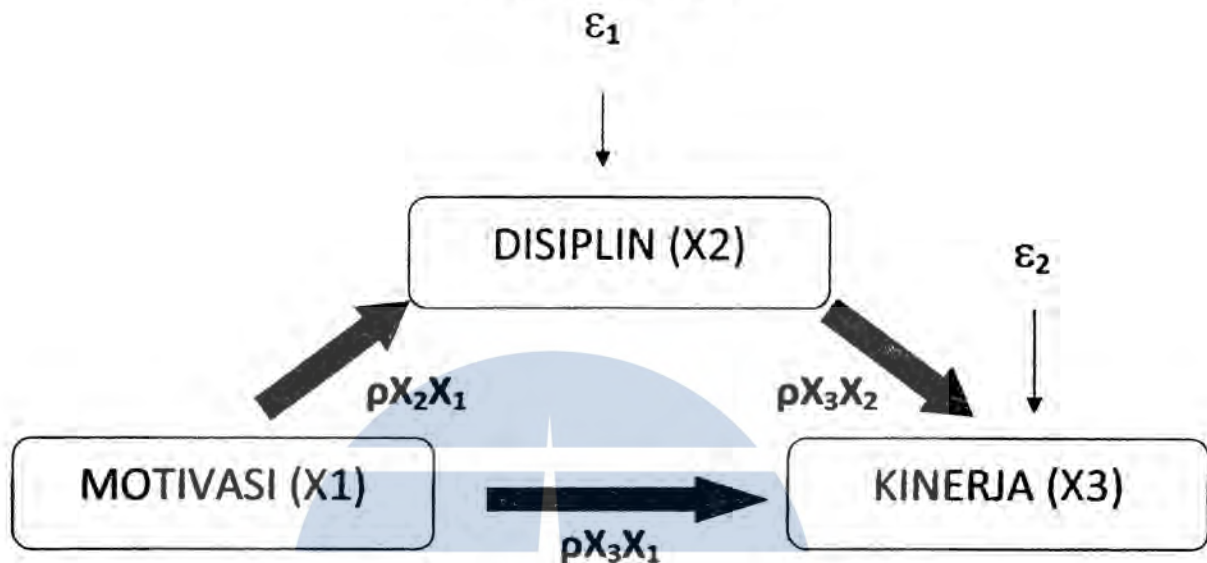
Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan

strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek yang salah satunya adalah mematuhi jam kerja. menurut Hasibuan (2005) disiplin merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan. Wahjosumidjo (2006), menyatakan sasaran dan tujuan organisasi dapat dicapai bila pegawai diberi motivasi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005) bahwa salah satu tujuan memberikan motivasi kepada pegawai adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi serta meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Teori yang disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dimana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Berdasarkan pembahasan tersebut, disiplin dapat dijadikan variabel antara atau mediator untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini didasari dari hasil beberapa penelitian bahwa kinerja akan meningkat jika disiplin meningkat dan disiplin akan meningkat jika pegawai memiliki motivasi yang kuat.

Dari penjelasan diatas, kerangka konsep mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.3.  
Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Melalui Analisis Logis Terhadap  
Kinerja  
Sumber : Sarwono (2006)



#### D. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi, perumusan masalah, kajian pustaka, kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?
2. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?
3. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui disiplin Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?

## E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian variabel penelitiannya adalah

### 1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu priode tertentu

### 2. Disiplin

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin

### 3. Motivasi

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seorang pegawai atau sesuatu yang menyebabkan pegawai mau bekerja untuk mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

secara sistematis definisi operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel. 2.1.**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	DIMENSI VARIABEL	INDIKATOR	NO BUTIR
MOTIVASI	Keinginan yang terdapat pada seorang pegawai atau sesuatu yang menyebabkan pegawai mau bekerja untuk mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Maslow dalam Nawawi : 2000)	Fisiologi	Gaji yang memadai	1
			Insentif tambahan	2
		Keamanan	Jaminan keamanan lingkungan pekerjaan	3
			Jaminan masa tua	4
		Sosial	Hubungan antar sesama pegawai	5
			Dukungan sesama pegawai	6
		Penghargaan	Penghargaan pemerintah	7
			Penghargaan pimpinan	8
		Aktualisasi Diri	Promosi jabatan	9
			Aktualisasi profesionalitas pegawai	10
DISIPLIN	disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis". Rivai (2005)	Kehadiran	Mengikuti kegiatan apel pagi dan sore	11
			Mengikuti semua tugas yang diperintahkan pimpinan	12
		Ketaatan	Ketaatan terhadap peraturan penundang-undangan yang berlaku	14
			Bertindak sesuai prosedur operasional standar (POS)	15
		Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu menyelesaikan tugas	16
			Ketepatan waktu mengikuti apel pagi dan sore	17
			Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas lapangan dari pimpinan	18
		Perilaku	Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas	19
			Memiliki perilaku jujur dalam melaksanakan tugas	20

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	DIMENSI VARIABEL	INDIKATOR	NO BUTIR
KINERJA	Kemampuan atau hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu priode tertentu (Mangkunegara 2000)	Kualitas Kerja	Sesuai dengan aturan kerja atau prosedur.	21
			Kemampuan menganalisa dan mengevaluasi pekerjaan.	22
			Komitmen dan kemandirian dalam bekerja	23
			Kerjasama dengan anggota lain.	24
			Hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan	25
		Kuantitas Kerja	Kemampuan mengukur volume pekerjaan	26, 27
			Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	28
	Akurasi dalam pekerjaan	29, 30		



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independen) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi Sugiyono (2010). Dimana yang menjadi variabel bebas adalah motivasi, variabel intervening adalah disiplin serta variabel terikat adalah kinerja pegawai.

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah semua individu yang berada di tempat penelitian yang mempunyai kesempatan untuk dijadikan sumber penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Sibolga Berdasarkan pengertian diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Pada

penelitian ini yang menjadi populasi adalah 91 (Sembilan puluh satu) orang Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kota Sibolga. Menurut Sugiyono (2010) Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2010). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. .

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Menurut Arikunto (2006), kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuisisioner disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui butir pertanyaan maupun pernyataan mengenai karakteristik responden dan tentang variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Skala Likert. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Menurut Arikunto (2006), kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuisisioner disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui indikator dikembangkan dalam butir pertanyaan maupun pernyataan mengenai karakteristik responden dan tentang variabel yang diteliti. Dalam penentuan skor ini digunakan skala interval dengan lima kategori sebagai berikut :

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

Sebelum instrumen penelitian digunakan perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Uji validitas instrumen dilakukan di Kantor Satuan Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah karena memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda dengan lokasi penelitian sebanyak 30 orang .

#### **D. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

### 1 Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variable dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (X3).

### 2 Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi (X1)
2. Disiplin kerja (X2)

## E. **Prosedur Pengumpulan Data**

### 1. Jenis dan sumber data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sehingga data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, seperti data yang berskala ukur interval dan rasio. Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh melalui:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuisisioner selain itu penulis juga melakukan survey langsung ke Kantor Satuan Pamong Praja Kota Sibolga tempat dimana penulis melakukan penelitian.



- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dikaji lebih lanjut. Data sekunder diperoleh dari referensi-referensi misalnya dari buku-buku, internet, jurnal dan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang penelitian ini. Dari buku diperoleh teori-teori tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja. Sementara itu, teori-teori tentang sejarah dan struktur organisasi diperoleh langsung dari Kantor Satuan Pamong Praja Kota Sibolga .

## 2. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 cara, yaitu melalui studi lapangan dan studi kepustakaan. Berikut penjelasan dari kedua teknik pengumpulan data tersebut:

### a. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti. Data tersebut penulis peroleh dengan cara : menyebarkan Kuisisioner untuk dijawab responden dan pertanyaan itu telah dipersiapkan sebelumnya secara sistematis.

### b. Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu mengumpulkan data sebagai referensi untuk melakukan penelitian dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan aspek permasalahan dan menunjang pembahasan dalam pembuatan tesis ini.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu test, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran (Sugiono : 2005). Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

Uji Validitas dilaksanakan dengan mengambil sampel dari pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah sebanyak 30 (tiga puluh) orang diluar sampel penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan

dengan cara one shot. atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  (Nunnally dalam Ghazali, 2005).

Uji Reliabilitas dilaksanakan dengan mengambil sampel dari pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah sebanyak 30 (tiga puluh) orang diluar sampel penelitian.

## **G. Metode Analisis Data**

### **1. Analisis deskriptif**

Metode Analisis Deskriptif merupakan metode analisis data dimana peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambar yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Analisis deskriptif adalah cara analisis dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, pada penelitian analisa data terhadap 91 responden dari Kantor Satuan Pamong Praja Kota Sibolga yang meliputi: usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan.

### **2. Analisis Statistik Inferensial**

Agar didapat perkiraan regresi yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Situmorang dan Lufti (2011) menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada

analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi sebelum analisis data perlu dilakukan langkah uji asumsi klasik yaitu :

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan awannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005) : Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### d. Analisis Jalur

Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (pengaruh) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ . Analisis korelasi dan regresi menjadi dasar dari perhitungan koefisien jalur. Variabel bebas (eksogen) pada penelitian ini adalah Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat (endogen) pada penelitian ini adalah Kinerja ( $X_3$ ). Berdasarkan diagram jalur pada gambar 2.2., persamaan structural penelitian ini adalah :

$$X_2 = \rho_{X_2X_1}X_1 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$X_3 = \rho_{X_3X_2}X_2 + \rho_{X_3X_1}X_1 + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Keterangan

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Disiplin kerja

$X_3$  = Kinerja

$\rho_{X_2X_1}$  = Koefisien jalur  $X_2X_1$

$\varepsilon_1$  = Variabel pengganggu 1

$\rho_{X_3X_2}$  = Koefisien jalur  $X_3X_2$

$\rho_{X_3X_1}$  = Koefisien jalur  $X_3X_1$

$\varepsilon_2$  = Variabel pengganggu

#### e. Pengujian Hipotesis.

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

##### 1). Uji F-statistik

Uji F statistik pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005). Uji F dilaksanakan untuk menguji hipotesis penelitian ke 3 (tiga) dalam penelitian ini yaitu Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini  $\alpha = 5\%$ . Derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n-k)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi,  $k$  adalah jumlah variable.  $F_{tabel}$  akan dicari berdasarkan tingkat signifikansi. Jika  $F_{hitung} > F_{tab}$  hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara simultan/bersama. Sebaliknya jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

##### 2). Uji t-statistik

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2005). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis ke 1 (satu) yaitu “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?” dan hipotesis ke 2 (dua) yaitu “Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?”

Sedangkan Situmorang dan Lufti (2011) menyatakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(- t_{hitung}) < (- t_{tabel})$  pada signifikansi  $\alpha = 5\%$ , dikatakan variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $(- t_{hitung}) \geq (- t_{tabel})$  berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara individual.

#### **f. Uji Deteksi Pengaruh Intervening**

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Fauzan (2010), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel criterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis ke 4 (empat) yaitu “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga?”



Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (**a**) dengan jalur M→Y (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c-c'**), di mana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

Standar error koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) **Sab** dihitung dengan rumus berikut ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \dots \dots \dots (4)$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab} \dots \dots \dots (5)$$

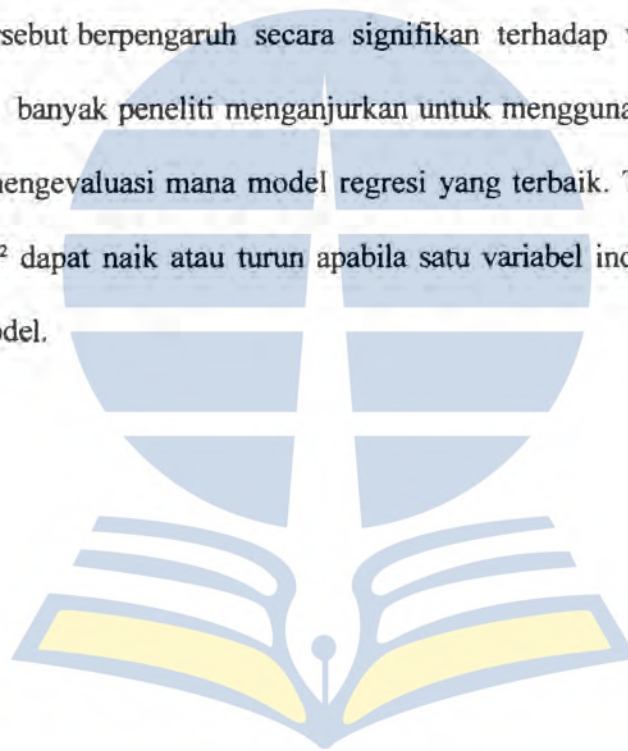
Nilai  $t_{hitung}$  ini dibandingkan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dan jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh intervening/ mediasi.

#### **g. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dalam

menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga

##### 1. Visi

Visi berkaitan dengan pandangan kedepan yang akan dicapai oleh Instansi pemerintah untuk memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat. Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang menggambarkan cita-cita yang ingin diwujudkan oleh suatu institusi, dalam hal ini Instansi Pemerintah. Dalam merumuskan Visi harus tercakup di dalamnya apa yang ingin dicapai oleh Organisasi, Arah dan Fokus yang jelas dan memiliki Orientasi terhadap masa depan sehingga menjamin kesinambungan Kepemimpinan Organisasi. Adapun Visi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga adalah :

“ TERWUJUDNYA SITUASI KETENTERAMAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT YANG KONDUSIF YANG DIDUKUNG SATUAN POLISI PAMONG PRAJA YANG PROFESIONAL SEBAGAI APARATUR PENEGAK PERATURAN DAERAH DAN KEPUTUSAN DAERAH “

##### 2. Misi

Misi merupakan penjabaran dari Visi yang mempunyai pengertian sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah untuk menjadi bagian penjabaran dari Visi yang telah ditetapkan. Misi yang di tetapkan harus sejalan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Instansi Pemerintahan.

Rumusan Misi harus mampu mencakup semua isi dari Visi, memberikan petunjuk terhadap tujuan yang akan dicapai, mengandung sasaran mana yang akan dilayani oleh Instansi Pemerintah, dan tetap mempertimbangkan berbagai masukan dari Aspirasi Masyarakat.

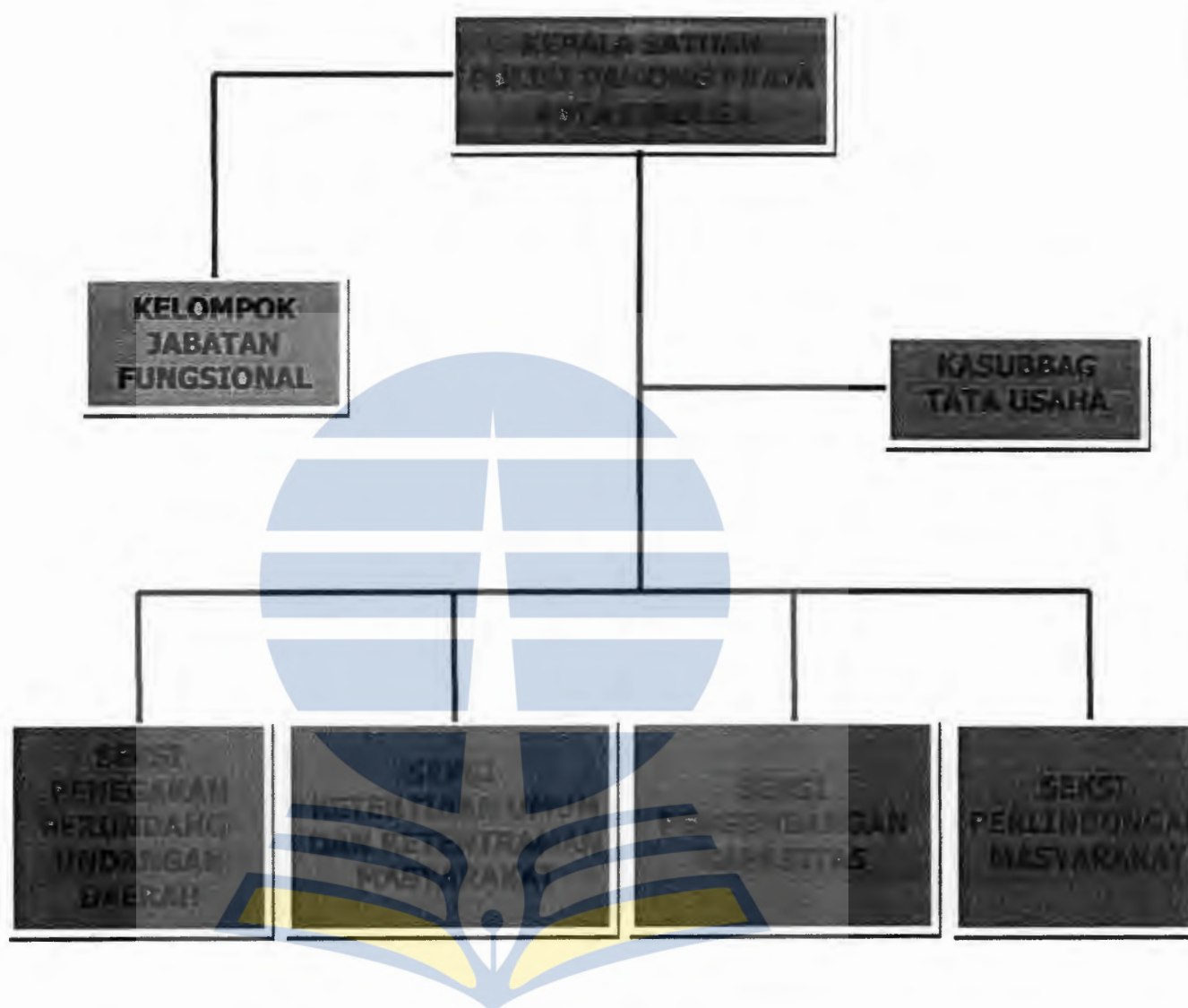
Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga :

- a. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.
- b. Penyelenggaraan Penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.
- c. Pembinaan Kesadaran dan Partisipasi Aktif Aparatur dan Masyarakat dibidang Ketenteraman dan Ketertiban, Keputusan terhadap Peraturan Darah dan Keputusan Kepala Daerah.



### 3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1  
Bagan Struktural Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga



### 4. Fungsi dan Tugas Elemen Organisasi

Dengan berlakukannya ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, maka Pemerintah Kota Sibolga telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2012 tentang Perubahan kedua atas

Peraturan Daerah Kota Sibolga Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Sibolga dimana salah satu diantaranya adalah Satuan Polisi Praja Kota Sibolga ditegaskan fungsi perlindungan Masyarakat yang selama ini berada pada Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat menjadi Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja. Bahwa berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sibolga Nomor : 11 Tahun 2012 **Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi para Pejabat di Lingkungan Lembaga Teknis Daerah Kota Sibolga** dijelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga adalah merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah yang **mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah yang bersifat spesifik.**

Adapun penjabaran tugas pokok dari setiap Pejabat sebagaimana yang diuraikan dalam Peraturan Walikota Sibolga sebagai tersebut diatas adalah :

**a. Kepala Satuan mempunyai tugas.**

Membantu Walikota dalam menyelenggarakan keamanan, ketentraman dan ketertiban umum serta melaksanakan pembinaan dan pengawasan termasuk penertiban terhadap Pelanggaran Peraturan perundang – Undangan dan Peraturan Daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku berdasarkan kebijakan yang ditetapkan Walikota.

**b. Kepala Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas.**

Membantu Kepala Satuan dalam memyusun program dan melaksanakan urusan ketata usahaan, surat menyurat, kepegawaian, kerumah tanggaan, perlengkapan dan peralatan dan keprotokolan.

**Adapun penjabaran tugas Kepala sub bagian Tata Usaha adalah :**

- 1) Menyusun program kegiatan;
- 2) Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- 3) Pelaksanaan urusan ketata usahaan, keuangan, perlengkapan dan peralatan, kerumahtanggaan dan keprotokolan;
- 4) Pendelegasian tugas dan memberikan petunjuk kerja kepada bawahan;
- 5) Memberikan masukan yang perlu kepada atasan sesuai dengan tugasnya;
- 6) Perumusan dan pelaksanaan rekrutmen personil untuk Satuan Polisi Pamong Praja sesuai kebutuhan dan perkembangan organisasi;
- 7) Penyusunan laporan pertanggung jawaban kerja Kepala Satuan;
- 8) Penyelenggaraan rapat staf guna mengevaluasi pelaksanaan tugas;
- 9) Pemeriksaan pelaksanaan tugas bawahan dan memberikan penilaian DP.3;
- 10) Penyelenggaraan koordinasi dengan Kepala Seksi;
- 11) Melakukan koordinasi dengan instansi / unit kerja dan aparat penegakan hukum lainnya demi kelancaran pelaksanaan tugas;
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun secara tertulis.

**c. Kepala Seksi Pengembangan Kapasitas mempunyai tugas.**

Membantu dan bertanggungjawab kepada Kepala Satuan dalam menyiapkan dan menyusun bahan serta petunjuk teknis pelaksanaan penyuluhan dan operasional dibidang keamanan ketentraman dan ketertiban wilayah, Perundang – undangan, Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

**Adapun penjabaran tugas Kasi Pengembangan Kapasitas adalah :**

- 1) Penyusunan program penyuluhan dan operasional;
- 2) Pelaksanaan pengembangan kapasitas personil;
- 3) Meningkatkan kesamaptaan orientasi tugas bagi personil Satuan sebagai usaha mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM);
- 4) Penyusunan pertanggung jawaban Kepala Satuan dibidang penyuluhan dan operasional;
- 5) Pelaksanaan operasional dalam penegakan Peraturan Daerah, Perundang – undangan dan Peraturan Walikota serta Peraturan Pemerintah lainnya;
- 6) Pelaksanaan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui penyuluhan dan operasional;
- 7) Penyelenggaraan koordinasi dengan Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi lainnya;
- 8) Pelaksanaan pemeriksaan tugas bawahan dan memberikan penilaian DP.3;
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun secara tertulis.

**d. Kasi. Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat mempunyai tugas.**

Membantu dan bertanggung Jawab kepada Kepala Satuan dalam menyusun pedoman dan petunjuk pelaksanaan pengamanan dan ketertiban umum yang meliputi keamanan dan ketentraman dan ketertiban (Kamtrantib), penjagaan dan pengawalan



Wilayah / Daerah, Masyarakat, Peraturan Perundang – undangan dan Peraturan Kepala Daerah.

Adapun penjabaran tugas Seksi Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat adalah:

- 1) Penyusunan pedoman dan petunjuk pelaksanaan pengawasan dan ketertiban umum dibidang Kamtrantib yang meliputi pengamanan dan pengawalan pejabat Negara / Daerah, Pemerintah Kota;
- 2) Penyusunan program pelaksanaan pembinaan ketertiban umum / masyarakat;
- 3) Penyelenggaraan patroli lingkungan / wilayah guna mengawasi dan menganalisa serta mengantisipasi hal – hal yang timbul dan dapat mengganggu keamanan, ketentraman dan ketertiban ditengah – tengah masyarakat;
- 4) Pelaksanaan pengamanan dan pengawalan unsur Pimpinan Pemerintah bekerjasama dengan Sub Bagian Protokol;
- 5) Pelaksanaan pengamanan dan penjagaan kantor, rumah dinas Walikota serta Pejabat lainnya yang dianggap perlu demi ketertiban umum dan terkoordinasi dengan instansi / unit kerja lainnya;
- 6) Mengkoordinasikan kerja sama dengan instansi terkait yang erat hubungannya dengan pengamanan dan ketertiban umum;
- 7) Penyusunan laporan pertanggung jawaban Kepala Satuan dibidang pengamanan dan ketertiban umum dalam mengevaluasi pelaksanaan tugas;
- 8) Penyelenggaraan koordinasi dengan Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi lainnya pada Satuan;
- 9) Pelaksanaan pemeriksaan tugas bawahan dan memberikan penilaian DP.3;

10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun secara tertulis.

**e. Kepala Seksi Penegakan Perundang-undangan Daerah.**

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan dalam menyusun program, pedoman dan petunjuk pelaksanaan penyidikan dan penegakan Peraturan Daerah secara profesional terhadap pelanggaran Peraturan Daerah dan Perundang – undangan yang berlaku serta Peraturan Walikota.

Adapun penjabaran tugas Seksi Penegakan Perundang-undangan Daerah adalah :

- 1) Pelaksanaan pembinaan terhadap Pelanggaran Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Peraturan lainnya;
- 2) Pelaksanaan pengawasan akan jalannya Peraturan Daerah;
- 3) Pendistribusian tugas serta memberi petunjuk kerja kepada bawahan;
- 4) Penegakan jalannya segala bentuk Peraturan Daerah dan mengamankan Peraturan Walikota;
- 5) Pelimpahan hasil pemeriksaan / penyidikan yang perlu ditindaklanjuti;
- 6) Menyusun laporan mingguan, bulanan dan tahun berjalan Satuan dibidang Penyidikan dan Penegakan Perda;
- 7) Pemeriksaan pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja melalui penyidikan dan penegakan perda terhadap proses perizinan;
- 8) Mengkoordinasikan kerjasama dengan bagian Hukum dan Perundang – undangan yang erat hubungannya dalam penyidikan dan penegakan Perda dan Perundang – undangan lainnya;

- 9) Menyelenggarakan koordinasi tugas dengan Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi lainnya;
- 10) Pelaksanaan pemeriksaan tugas bawahan dan memberikan penilaian DP.3;
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun secara tertulis.

**f. Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat.**

Membantu dan bertanggung Jawab kepada Kepala Satuan dalam menyusun pedoman dan petunjuk pelaksanaan Perlindungan Masyarakat keamanan dan ketentraman dan ketertiban (Kamtrantib).

Adapun penjabaran tugas Seksi Perlindungan Masyarakat adalah :

- 1) Penyiapan bahan penyusunan dan pelaksanaan program pemeliharaan Keamanan, Ketertiban Masyarakat (kamtrantibmas);
- 2) Pemberdayaan masyarakat dalam peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan;
- 3) Penyiapan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan program pencegahan dan mitigasi bencana;
- 4) Penyiapan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan program kesiap siagaan dan peringatan dini bencana;
- 5) Penyiapan dan pelaksanaan program peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka penanggulangan bencana yang berbasis masyarakat;

- 6) Penyiapan bahan perumusan kebijakan pengerahan Sumber Daya Manusia (SDM), peralatan logistic dan akses lainnya dalam rangka tanggap darurat bencana.

Dalam menjalankan tugas Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang keamanan, ketentraman dan ketertiban;
- 2) Melaksanakan usaha-usaha pencegahan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Daerah dan Keputusan Walikota;
- 3) Mengadakan kegiatan dan tindakan operasional guna penegakan terhadap Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Daerah dan Keputusan Walikota;
- 4) Melaksanakan proses peradilan sesuai dengan prosedur;
- 5) Melaksanakan seluruh kewenangan yang ada sesuai dengan bidang tugasnya;
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota.

Guna terwujudnya fungsi tersebut diatas, Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai Wewenang untuk :

- 1) Perumusan kebijakan dan pelaksanaan kesiapan terhadap ancaman – ancaman atau bencana;
- 2) Perumusan kebijakan dan pelaksanaan rehabilitas;
- 3) Evaluasi pelaksanaan kebijakan;
- 4) Pelaksanaan tata usaha kepegawaian, keuangan, prasarana dan sarana serta rumah tangga;

- 5) Penyusunan pedoman dan petunjuk operasional penertiban Peraturan Daerah dan Peraturan Perundang – undangan serta Keputusan Kepala Daerah yang;
- 6) Penyusunan kegiatan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat;
- 7) Pembinaan dalam rangka pengembangan kapasitas yang meliputi pembinaan personil sarana dan prasarana kerja Satuan Polisi Pamong Praja;
- 8) Koordinasi dengan instansi terkait dibidang ketertiban masyarakat sesuai dengan program, pedoman dan petunjuk teknis.

## **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan dalam penelitian adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yaitu 30 responden. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Menurut Sugiyono (2005) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar pertanyaan dalam kuesioner dapat dianggap valid jika nilai *Corrected Item Total Correlation* harus lebih besar dari 0,361. Berdasarkan uji validitas diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.1.  
Output Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
NO_1	118.2000	183.131	.591	.930	Valid
NO_2	118.3667	187.068	.686	.929	Valid
NO_3	119.0000	176.276	.489	.935	Valid
NO_4	119.0667	182.133	.332	.939	Tidak Valid
NO_5	118.2667	187.789	.566	.930	Valid
NO_6	118.3000	188.838	.427	.932	Valid
NO_7	118.2333	181.151	.684	.928	Valid
NO_8	118.1333	185.913	.445	.932	Valid
NO_9	118.2667	185.306	.547	.930	Valid
NO_10	118.2000	183.131	.591	.930	Valid
NO_11	118.1000	194.438	.364	.932	Valid
NO_12	118.4667	185.292	.526	.931	Valid
NO_13	117.7667	193.013	.409	.932	Valid
NO_14	118.1667	183.178	.755	.928	Valid
NO_15	118.3000	181.114	.749	.928	Valid
NO_16	117.9667	191.964	.436	.932	Valid
NO_17	118.2333	180.254	.722	.928	Valid
NO_18	118.2667	185.375	.836	.928	Valid
NO_19	118.2000	186.166	.724	.929	Valid
NO_20	118.0000	193.448	.398	.932	Valid
NO_21	118.0667	191.651	.573	.931	Valid
NO_22	118.2000	185.821	.824	.928	Valid
NO_23	118.4000	184.800	.496	.931	Valid
NO_24	118.3000	189.459	.425	.932	Valid
NO_25	117.8667	191.706	.500	.931	Valid
NO_26	118.4000	189.352	.653	.930	Valid
NO_27	118.2667	185.375	.836	.928	Valid
NO_28	118.1667	185.799	.723	.929	Valid
NO_29	118.3667	187.068	.686	.929	Valid
NO_30	118.1333	185.292	.802	.928	Valid

Dari tabel 4.1. ternyata semua butir instrumen memiliki nilai  $0,361 >$  kecuali butir instrumen nomor 4 dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* 0.332. Berarti butir instrumen nomor 4 tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam instrumen penelitian sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen valid kecuali butir instrumen nomor 4. Kemudian dilaksanakan perhitungan kembali sehingga diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Output Hasil Uji Validitas Ulang

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
NO_1	114.9333	167.582	.564	.937	Valid
NO_2	115.1000	170.369	.709	.935	Valid
NO_3	115.7333	161.926	.447	.943	Valid
NO_5	115.0000	171.724	.548	.937	Valid
NO_6	115.0333	172.930	.402	.939	Valid
NO_7	114.9667	165.413	.668	.935	Valid
NO_8	114.8667	170.257	.418	.939	Valid
NO_9	115.0000	169.310	.534	.937	Valid
NO_10	114.9333	167.582	.564	.937	Valid
NO_11	114.8333	177.040	.429	.938	Valid
NO_12	115.2000	168.234	.561	.937	Valid
NO_13	114.5000	176.328	.415	.938	Valid
NO_14	114.9000	166.921	.760	.934	Valid
NO_15	115.0333	164.723	.765	.934	Valid
NO_16	114.7000	174.631	.489	.937	Valid
NO_17	114.9667	163.757	.742	.934	Valid
NO_18	115.0000	168.897	.851	.934	Valid
NO_19	114.9333	169.789	.729	.935	Valid
NO_20	114.7333	176.409	.431	.938	Valid
NO_21	114.8000	174.648	.613	.937	Valid
NO_22	114.9333	169.306	.841	.934	Valid
NO_23	115.1333	168.533	.497	.938	Valid
NO_24	115.0333	172.378	.457	.938	Valid
NO_25	114.6000	175.214	.496	.938	Valid
NO_26	115.1333	173.154	.635	.936	Valid

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
NO_27	115.0000	168.897	.851	.934	Valid
NO_28	114.9000	169.334	.734	.935	Valid
NO_29	115.1000	170.369	.709	.935	Valid
NO_30	114.8667	169.016	.803	.935	Valid

Setelah dilaksanakan perhitungan ulang uji validitas ternyata semua butir instrumen memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen sebanyak 29 butir dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu program aplikasi uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2005). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Arikunto (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya (*reliable*) juga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini :



Tabel 4.3 .Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	r krisis	Keputusan
1	Motivasi ( $X_1$ )	0,865	0,70	Reliabel
2	Disiplin ( $X_2$ )	0,813	0,70	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,868	0,70	Reliabel

Sumber : Output SPSS (diolah) 2014

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 diatas diperoleh hasil koefisien reliabilitas variabel motivasi adalah sebesar  $r_{11} = 0,865$ , disiplin adalah sebesar  $r_{11} = 0,813$  dan variabel kinerja adalah sebesar  $r_{11} = 0,868$ , Dengan demikian ketiga variabel penelitian ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,70, yang berarti ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga kemudian akan diuraikan beberapa karakteristik responden yang dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat usia dan masa kerja responden.

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 91 kuisioner dengan subyek penelitian adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dan semuanya dikembalikan kepada peneliti. Jadi tingkat partisipasi pegawai untuk mengisi kuisioner 100% dan digunakan sebagai bahan analisis penelitian. Selanjutnya akan diuraikan karakteristik responden seperti dibawah ini.

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin Tabel 4.4 dibawah ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan dengan persentasi 89% responden laki-laki dan 11% responden perempuan.

Tabel. 4.4. Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	81	89.0	89.0	89.0
	P	10	11.0	11.0	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tugas Pegawai Negeri Satuan kantor satuan polisi pamong praja Kota Sibolga sebagian besar berbentuk tugas lapangan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat yang notabene bermasalah dari apek social sehingga kantor satuan polisi pamong praja lebih memerlukan personil yang lugas, tegas dan memiliki mobilitas tinggi sehingga pegawai yang memenuhi criteria tersebut adalah pegawai laki-laki.

### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan SMA yaitu sebesar 78%. Terlihat pada Tabel 4.5. sedangkan responden untuk tingkat pendidikan D.1 sebesar 2,2%, tingkat pendidikan S1 sebesar 12,1%, tingkat pendidikan SD sebesar 4,4% dan tingkat pendidikan SMP 3,3%. Tingkat pendidikan seorang pegawai berkaitan erat dengan kinerja satuan organisasi yang dapat dicapai.

Data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel. 4.5. Tingkat Pendidikan Responden

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	2	2.2	2.2	2.2
	S1	11	12.1	12.1	14.3
	SD	4	4.4	4.4	18.7
	SMA	71	78.0	78.0	96.7
	SMP	3	3.3	3.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tugas Pegawai Negeri Satuan kantor satuan polisi pamong praja Kota Sibolga sebagian besar berbentuk tugas lapangan yang bersifat teknis yang tidak memerlukan pemikiran dalam pengambilan kebijakan penting sehingga kebutuhan pegawai berjenjang pendidikan S1 hanya sedikit sedangkan kebutuhan pegawai berpendidikan SMA sederajat cukup banyak diperlukan

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan tingkat usia sebagian besar responden mempunyai usia antara kurang dari 30 tahun yaitu sebesar 51%. Terlihat pada Tabel 4.6. bahwa responden untuk usia dibawah antara 30-40 tahun sebesar 35%, usia antara 41-50 tahun sebesar 10% dan usia diatas 50 tahun sebesar 4%. Tingkat usia seorang pegawai berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai.

Data mengenai tingkat usia responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel. 4.6 : Tingkat Usia Responden

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persen %
1	≤ 30 tahun	46	51
2	30 – 40 tahun	32	35
3	41 – 50 tahun	9	10
4	> 50 tahun	4	4
Total		36	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2014

Usia produktif untuk pekerjaan yang bersifat fisik dan teknis di lapangan adalah pada rentang 24 – 30 tahun, dengan demikian pegawai kantor satuan polisi pamong praja Kota Sibolga Data sebagian besar kurang dari 30 tahun.

#### **d. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja**

Berdasarkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja 1 – 4 tahun yaitu sebesar 48,4%. Terlihat pada Tabel 4.6, bahwa masa kerja responden untuk kurang dari 1 tahun sebesar 1,1 %, masa kerja 5 - 10 tahun sebesar 42,9%, masa kerja 11 - 20 tahun sebesar 2,2% dan masa kerja di atas 20 tahun sebesar 5,5%. Tingkat masa kerja seorang pegawai berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai.

Data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel. 4.7. Tingkat Masa Kerja Responden

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1	1	1.1	1.1	1.1
	1 – 4	44	48.4	48.4	49.5
	5 – 10	39	42.9	42.9	100.0
	11 - 20	2	2.2	2.2	51.6
	20 >	5	5.5	5.5	57.1
	Total	91	100.0	100.0	

Berdasarkan analisis diskripsi responden ditemukan bahwa pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga: 1) menurut jenis kelamin lebih banyak laki-laki yaitu sebesar 89%, 2) menurut tingkat pendidikan lebih banyak berpendidikan SMA yaitu sebesar 78%, 3) menurut tingkat usia lebih banyak berusia antara kurang dari 30 tahun yaitu sebesar 51%. 4) menurut tingkat masa kerja lebih banyak antara 1 – 4 tahun yaitu sebesar 48,4%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah proses pengumpulan data selesai, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan jawaban responden mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja skala setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 sesuai dengan *Skala Likert* yang digunakan sebagai skala pengukuran butir instrumen penelitian dengan jumlah responden 91 orang, kemudian dihitung menggunakan interval dengan rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1. Variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja kemudian dikategorisasikan dengan tabel pengontrolan kualitas (Supranto : 2000) sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian**

Rata-Rata Skor	Penafsiran
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
2,60 – 3,39	Cukup
1,80 – 2,59	Rendah
1,00 – 1,79	Sangat Rendah

Sumber : Supranto (2000)

Adapun nilai rata-rata tertimbang dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja dari 91 responden dapat dilihat pada Tabel 4.9, Tabel 4.10 dan Tabel 4.11 masing-masing variabel penelitian.

**a. Variabel Motivasi (X1)**

**Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja**

Nomor Butir	Skor					Jumlah Responden	Jumlah Skor Perolehan	Rata - rata
	1 STS	2 TS	3 R	4 S	5 SS			
1		2	20	54	15	91	355	3.90
2		1	12	62	16	91	366	4.02
3	8	14	17	40	12	91	307	3.37
5	1	2	11	61	16	91	362	3.98
6		2	9	52	28	91	379	4.16
7		1	29	44	17	91	350	3.85
8		3	19	60	9	91	348	3.82
9	2	10	17	58	4	91	325	3.57
10	1	10	13	55	12	91	340	3.74
								3,82

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2014

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa motivasi kerja adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 3,82 (tinggi). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dalam kategori tinggi. Berdasarkan Tabel 4.9 ternyata item instrumen nomor 3 memiliki skor terendah yaitu 3,37. Skor ini jika dibandingkan menurut Tabel 4.8 termasuk kategori cukup. Pernyataan pada item instrument nomor 3 adalah “Terdapat jaminan asuransi yang diberikan pemerintah sehingga pegawai merasa terlindungi terlebih ketika bertugas di lapangan”. Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa jaminan asuransi pekerjaan belum menjadi kebutuhan yang mendesak bagi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thabrany (2012) yang menyimpulkan bahwa minat masyarakat Indonesia terhadap asuransi masih rendah. lebih lanjut Thabrany (2012) mengatakan bahwa rendahnya minat masyarakat terhadap asuransi berkaitan erat dengan pengetahuan tentang asuransi.

#### a. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 4,00 (tinggi). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dalam kategori tinggi.

Tabel 4.10 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja

Nomor Butir	Skor					Jumlah Responden	Jumlah Skor Perolehan	Rata - rata
	1 STS	2 TS	3 R	4 S	5 SS			
11			11	67	13	91	366	4.02
12	4	4	7	60	16	91	353	3.88

13	1	3	9	42	36	91	382	4.20
14	2	2	10	63	14	91	358	3.93
15		2	13	61	15	91	362	3.98
16		6	12	49	24	91	364	4.00
17		2	10	68	11	91	361	3.97
18	1	7	7	54	22	91	362	3.98
19	2	5	12	61	11	91	347	3.81
20		3	2	55	31	91	387	4.25
								4,00

*Sumber : Data Penelitian (diolah) 2014*

Berdasarkan Tabel 4.10 ternyata item instrumen nomor 19 memiliki skor terendah yaitu 3,81. Skor ini jika dibandingkan menurut Tabel 4.8 masih termasuk kategori tinggi. Pernyataan pada item instrument nomor 19 adalah “Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam pelaksanaan tugas lapangan”. Hal ini menunjukkan bahwa dari semua indikator disiplin, ternyata indikator ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas lapangan masih lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini terkait dengan berbagai factor antara lain pengawasan dan pemantauan dari pimpinan, kesadaran dan tanggungjawab menjalankan tugas pegawai serta pengaruh motivasi dalam menjalankan tugas.

#### **b. Variabel Kinerja (X3)**

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga mempunyai rata – rata skor tertimbang sebesar 3,83 (tinggi). Jadi dapat disimpulkan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dalam kategori tinggi.



Tabel 4.11  
Distriusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai

Nomor Butir	Skor					Jumlah Responden	Jumlah Skor Perolehan	Rata - rata
	1 STS	2 TS	3 R	4 S	5 SS			
21		1	6	67	17	91	373	4.10
22		2	25	59	5	91	340	3.74
23		1	15	67	8	91	355	3.90
24		5	10	63	13	91	357	3.92
25		4	9	58	20	91	367	4.03
26		5	33	48	5	91	326	3.58
27		8	24	52	7	91	331	3.64
28		3	27	54	7	91	338	3.71
29		3	28	56	4	91	334	3.67
30		3	14	54	20	91	364	4.00
								3,83

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2014

Berdasarkan Tabel 4.11 ternyata item instrumen nomor 27 memiliki skor terendah yaitu 3,64. Skor ini jika dibandingkan menurut Tabel 4.8 masih termasuk kategori tinggi. Pernyataan pada item instrument nomor 27 adalah “Pegawai memiliki kemampuan menentukan prioritas kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa dari semua indicator kinerja, ternyata indicator penentuan prioritas kerja masih lebih rendah dibandingkan indicator lainnya. Liong (2009) mengatakan bahwa kinerja maksimal akan dicapai melalui penentuan prioritas terhadap aktivitas paling penting yang menjadi penentu utama dalam kontribusi terbesar terhadap pencapaian target kerja. Melalui keterampilan menentukan prioritas kerja maka kecemasan dan kepanikan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dihindari sehingga hasil kerja yang diperoleh akan menjadi maksimal.

Berdasarkan analisis deskripsi variabel penelitian ditemukan bahwa:

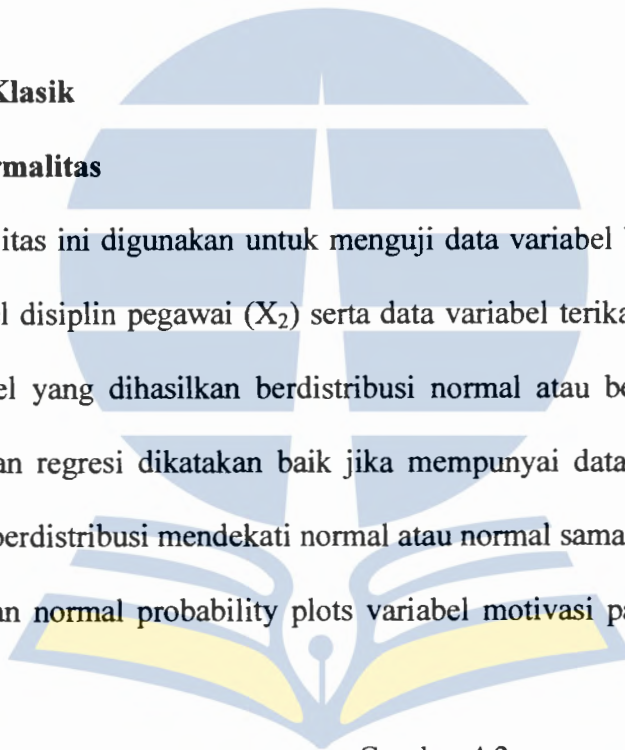
1. Tingkat motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga berkategori tinggi
2. Tingkat disiplin pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga berkategori tinggi
3. Tingkat kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga berkategori tinggi

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

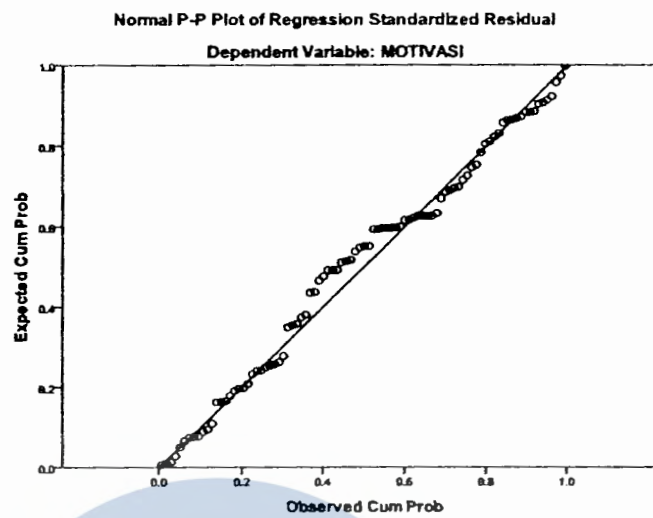
##### **1. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan data variabel disiplin pegawai ( $X_2$ ) serta data variabel terikat kinerja pegawai ( $X_3$ ) pada model yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto: 2008).

Berdasarkan normal probability plots variabel motivasi pada Gambar 4.2 sebagai berikut :



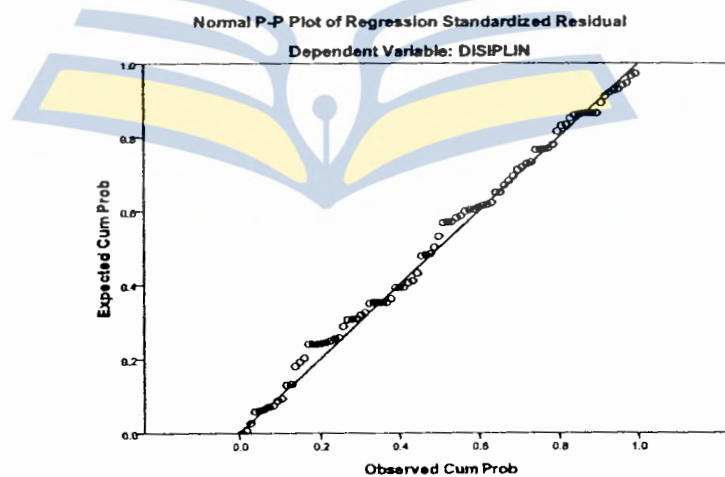
Gambar 4.2  
Normal Probability Plot Variabel Motivasi



dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

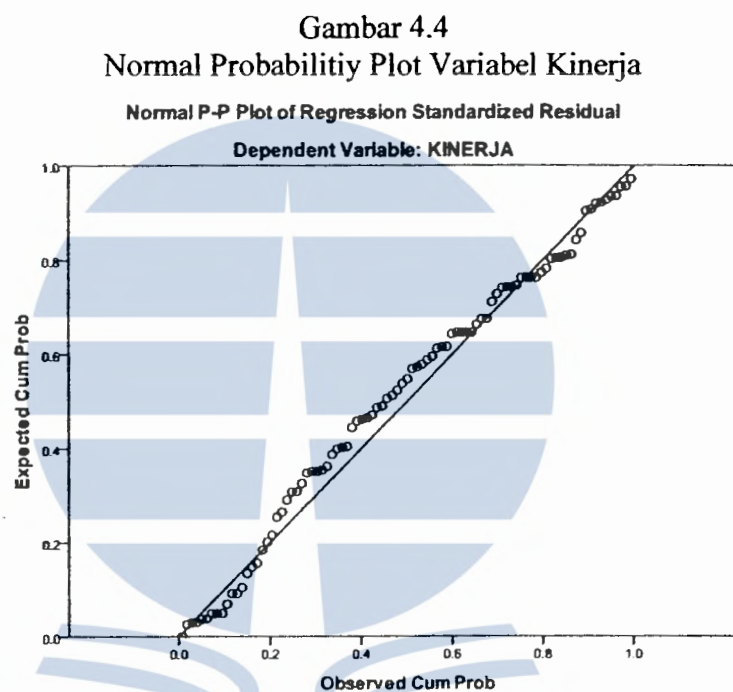
Berdasarkan normal probability plots variabel disiplin kerja pada Gambar 4.3 sebagai berikut :

Gambar 4.3  
Normal Probability Plot Variabel Disiplin



dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal

Berdasarkan normal probability plots variabel disiplin kerja pada Gambar 4.4 sebagai berikut :



dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Karena semua variabel berdasarkan analisis kurva normal probability plots berdistribusi normal, maka analisis statistik inferensial dapat dilaksanakan.

Untuk memastikan secara kuantitatif semua variabel berdistribusi normal maka peneliti melakukan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4.12  
Tabel uji normalitas Kolmogorov Smirnov

		MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA
N		91	91	91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34.4176	40.0220	38.2967
	Std. Deviation	3.27640	3.88438	4.10283
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.143	.155
	Positive	.117	.076	.088
	Negative	-.109	-.143	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.114	1.369	1.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167	.067	.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.12 yang merupakan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov, ternyata nilai Kolmogorov Smirnov (Z) untuk variabel motivasi, disiplin dan kinerja masing-masing berharga 1,114; 1,369; 1,483. Karena semua nilai Z dari variabel penelitian lebih kecil dari 1,97 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Dalam menentukan gejala multikolinieritas, dapat digunakan dengan membandingkan :

- 1) nilai *tolerance* (a) adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik,
- 2) nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah factor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Menurut Sunyoto (2008) bahwa variabel bebas mengalami multikolinieritas jika  $a_{hitung} < a$  dan  $VIF_{hitung} > VIF$ , dan sebaliknya antar variabel tidak mengalami multikolinieritas jika  $a_{hitung} > a$  dan  $VIF_{hitung} < VIF$ , atau alpha tolerancenya ( $a$ ) 0,10 maka  $VIF = 10\%$ .

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.13, nilai toleransi motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,863 sedangkan nilai VIF masing-masing variabel bebas sebesar 1,159

Tabel 4.13 : Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.484	3.796		.391	.697		
	MOTIVASI	.408	.099	.326	4.128	.000	.863	1.15
	DISIPLIN	.569	.083	.538	6.816	.000	.863	1.15

a. Dependent Variable: KINERJA

Jadi toleransi variabel bebas motivasi kerja dengan variabel disiplin kerja tidak mengalami multikolinieritas karena  $a_{hitung} > a$  dan  $VIF_{hitung} < VIF$  atau  $0,863 > 0,1$  dan  $1,159 < 10$ .

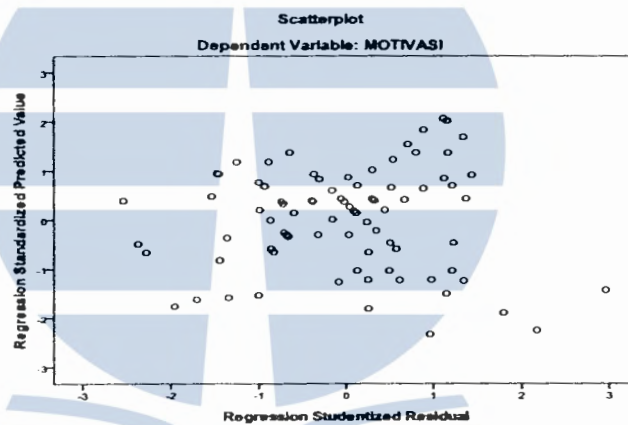
### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas dianalisis dengan bantuan program output program aplikasi melalui scatterplot antara  $Z_{prediction}$  (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat. Heteroskedastisitas terjadi

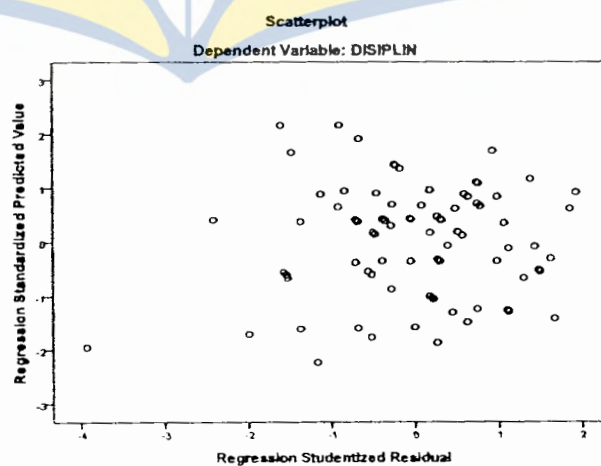
jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Sunyoto 2008).

Berdasarkan hasil output program aplikasi berupa scatterplot titik-titik, uji asumsi klasik heteroskedastisitas untuk variabel motivasi kerja (Gambar 4.5), variabel disiplin kerja (Gambar 4.6) dan variabel kinerja pegawai (Gambar 4.7) ternyata sebaran titik-titik pada scatterplot tidak membentuk suatu pola yang teratur. Dengan demikian pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

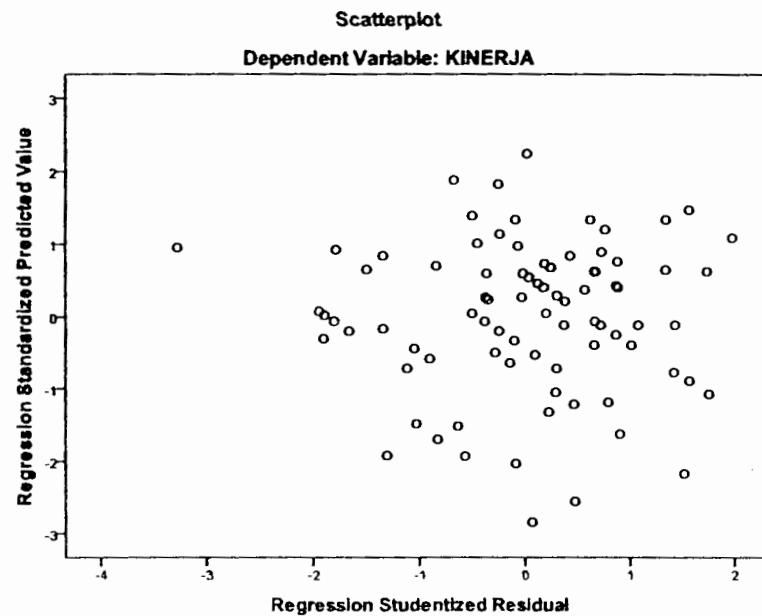
Gambar 4.5  
Scatterplot Variabel Motivasi



Gambar 4.6  
Scatterplot Variabel Disiplin



Gambar 4.7  
Scatterplot Variabel Kinerja



Untuk memastikan secara kuantitatif variabel independen secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen dengan kata lain pada penelitian tidak terjadi gejala heteroskendastisitas, peneliti melakukan Uji Glejser dengan hasil output program aplikasi sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Hasil Uji Glejser

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.716	2.227		.771	.443
	MOTIVASI	.167	.063	.314	2.636	.070
	DISIPLIN	.024	.060	.053	.397	.693
	KINERJA	-.162	.062	-.382	-2.596	.091

a. Dependent Variable: absut



Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen *absolute Ut*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu motivasi, disiplin dan kinerja masing-masing adalah 0,07, 0,693 dan 0,091. Berarti dapat disimpulkan model dalam penelitian ini tidak mengindikasikan terjadi gejala heteroskendastisitas pada tingkat kepercayaan 5%.

## **E. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja**

### **1. Hubungan Antar Variabel**

Untuk mengungkap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Variabel penelitian Motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai diukur melalui indikator yang dijabarkan dalam kuesioner penelitian. Data variabel penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner memiliki skala ukur ordinal. Untuk memenuhi syarat data dalam perhitungan analisis jalur sekurang-kurangnya mempunyai skala pengukuran interval terhadap data yang diperoleh dari kuisisioner terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil data interval dapat dilihat pada lampiran. Menggunakan data dengan skala ukur interval yang diperoleh dari kuesioner penelitian selanjutnya diperoleh skor untuk setiap variabel yang digunakan dalam analisis data. Skor untuk masing-masing variabel merupakan total skor item.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja dan

disiplin kerja sebagai variabel sebab (eksogenus variabel) dan kinerja pegawai sebagai variabel akibat (endogenus variabel). Langkah awal dalam perhitungan adalah mengetahui besaran korelasi antar variabel. Hasil perhitungan korelasi antar variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15  
Korelasi Antar Variabel

<b>Correlations</b>				
		MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA
MOTIVA SI	Pearson	1	.370**	.525**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	91	91	91
DISIPLI N	Pearson	.370**	1	.659**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	91	91	91
KINERJ A	Pearson	.525**	.659**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	91	91	91

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

## 2. Analisis Jalur

Koefisien jalur diperoleh berdasarkan korelasi antar variabel. Melalui program aplikasi komputer diperoleh koefisien jalur motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

### a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin

**Tabel 4.16**  
Pengaruh motivasi terhadap disiplin  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.911	4.036		6.173	.000
	Motivasi	.439	.117	.370	3.761	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

berdasarkan table 4.16 diperoleh koefisien jalur dari motivasi kerja terhadap disiplin ( $P_{X_2X_1}$ ) sebesar 0,370 dengan dignifikasi 0.000 berarti secara langsung koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap disiplin adalah positif dan signifikan.

**Tabel 4.17**  
Koefisien determinasi pengaruh motivasi (X1) terhadap disiplin (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 <sup>a</sup>	.137	.127	.3.62844

berdasar tabel 4.17 diperoleh pengaruh secara variabel motivasi terhadap disiplin sebesar 0,137. Selain pengaruh variabel motivasi terhadap disiplin, terdapat probabilitas munculnya pengaruh variabel lain (residu). Maka untuk menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel dimaksud digunakan formula sebagai berikut :

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,137} = 0,929$$

Besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah 0,929

Persamaan koefisien jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

$$X_2 = \rho_{X_2X_1}X_1 + \varepsilon_1$$

$$X_2 = 0,370 X_1 + 0,929 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

**b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Koefisien Jalur**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.484	3.796		.391	.697
	MOTIVASI	.408	.099	.326	4.128	.000
	DISIPLIN	.569	.083	.538	6.816	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.18 Diperoleh koefisien jalur dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ( $P_{X_3X_1}$ ) sebesar 0,326 dengan signifikansi 0.000 dan koefisien jalur dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ( $P_{X_3X_2}$ ) sebesar 0,538 dengan signifikansi 0.000. Dengan demikian koefisien jalur motivasi dan disiplin terhadap kinerja keduanya positif dan signifikan pada derajat kebebasan 5%

Besar pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur dengan matriks korelasi antara variabel. Adapun hasil perhitungan pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Koefisien Determinasi (Pengaruh Total) X1 dan X2 terhadap X3**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.515	2.85598

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai (*R Square*) sebesar 0,526. Selain pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, terdapat probabilitas munculnya pengaruh variabel lain (residu). Maka untuk menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel dimaksud digunakan formula sebagai berikut :

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,526} = 0,688$$

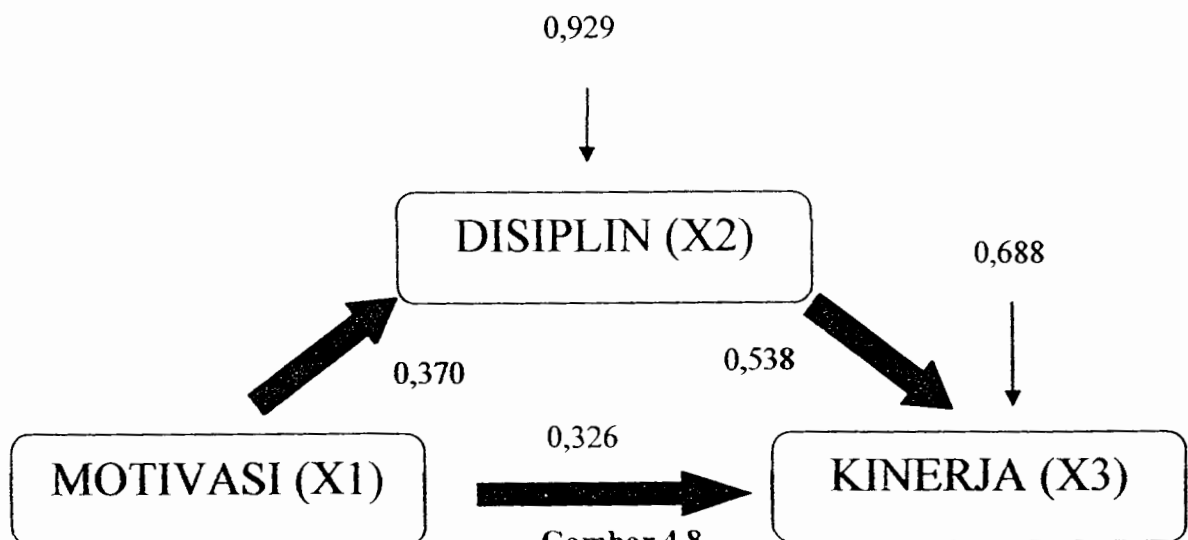
Besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah 0,688

Persamaan koefisien jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

$$X_3 = \rho_{X_3 X_1} X_1 + \rho_{X_3 X_2} X_2 + \varepsilon_1$$

$$X_3 = 0,326 X_1 + 0,538 X_2 + 0,688 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Jika persamaan 1 dan persamaan 2 digabungkan maka akan didapat hubungan yang dapat digambarkan dalam model struktural sebagai berikut :



Gambar 4.8

Model Struktural Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin

Dari gambar 4.8, dapat diformulasikan hasil pengujian melalui tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Perhitungan Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,326
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,538

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Setelah pengujian koefisien jalur dari motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari motivasi terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut :

Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_3$

$$= \rho_{X_3X_1} \cdot \rho_{X_3X_1} = 0,326 \times 0,326 = 0,106 \text{ (10,6\%)}$$

Pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap  $X_3$  melalui  $X_2$

$$= \rho_{X_2X_1} \cdot \rho_{X_3X_2} = 0,370 \times 0,538 = 0,199 \text{ (19,9\%)}$$

Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $X_3$

$$= \rho_{X_2X_1} \cdot \rho_{X_2X_1} = 0,538 \times 0,538 = 0,289 \text{ (28,9\%)}$$

jika disusun dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tdk Langsung Melalui		Total
			X1	X2	
Motivasi	0,326	10,6%		19,9%	30,5 %
Disiplin	0,538	28,9%			28,9 %
Pengaruh Total ( $R^2$ )					59,4 %
Pengaruh Lain ( $\epsilon_1$ )					40,6 %

Dari hasil perhitungan Tabel 4.21 diperoleh pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 10,6 %. Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan disiplin memberikan penambahan pengaruh sebesar 19,9 %. Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja sebesar 29,8 %. Berdasarkan Tabel 4.18 ternyata pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui disiplin lebih besar (19,9%) dari pada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja (10,6%).

## **F. Uji Hipotesis Penelitian**

Penelitian ini membahas bagaimana motivasi kerja dan disiplin (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis variabel penelitian adalah dengan menggunakan metode analisis jalur (Path Analysis).

### **1. Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis jalur, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ).

Jika  $R^2$  semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya Jika  $R^2$  semakin besar mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

Tabel 4.22. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	<b>.725(a)</b>	<b>.526</b>	<b>.515</b>	<b>2.85598</b>

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.22 menunjukkan tingkat kedekatan atau hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai ditemukan korelasi ganda yang sangat kuat yaitu sebesar ( $R=0,725$ ) mendekati 1.

Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel motivasi kerja dan disiplin terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,725 atau sebesar 72,5%. Sedangkan koefisien determinan ( $R^2$ ) diketahui sebesar 0,526 artinya variabel motivasi kerja dan variabel disiplin mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,526 = 52,6%.

Temuan ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,526 = 52,6 % sedangkan sisanya sebesar 47,4% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konsep penelitian ini.

### 5. Uji Secara Bersama (Uji F)

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai ( $X_3$ ).



Uji F disimpulkan dengan :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ , apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keputusan :  $H_0$  dapat diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ , apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Keputusan :  $H_a$  dapat diterima. jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tabel 4.23. Hasil Uji F (secara bersama)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797.204	2	398.602	48.868	.000 <sup>a</sup>
	Residual	717.785	88	8.157		
	Total	1514.989	90			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.23 menunjukkan tingkat signifikansi uji variabel yang dilakukan secara bersama (Uji F) antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4.19 terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 48,868 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan menurut tabel distribusi menunjukkan bahwa nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikasi 0,05 didapat sebesar 3,26 dengan  $n=91$ .

Jadi, karena nilai  $F_{hitung} 48,868 > \text{nilai } F_{tabel} 3,26$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan  $H_a$  diterima. Maka Tabel 4.19, Uji F menunjukkan temuan bahwa :

Motivasi kerja dan disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

## 6. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji t dengan tingkat signifikansi 5% ( $p=0,05$ ) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai dan tingkat signifikansi pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji t disimpulkan dengan :

$H_0 : b_1 = 0$ , apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel

terikat.  $H_0$  dapat diterima apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

atau  $H_0$  ditolak apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_a : b_1 \neq 0$ , apabila terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel

terikat.  $H_a$  dapat diterima, apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

atau  $H_0$  ditolak apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Tabel 4.24. Hasil Uji t (secara parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.484	3.796		.391	.697
	MOTIVASI	.408	.099	.326	4.128	.000
	DISIPLIN	.569	.083	.538	6.816	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana terlihat pada Tabel 4.24 bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,128 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan disiplin memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,816 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan berdasarkan tabel distribusi t diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan  $n=91$  adalah 2,024.

Untuk variabel motivasi kerja, karena nilai  $t_{test}$  nya sebesar  $t_{hitung}$  4,128 >  $t_{tabel}$  2.024 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga

Untuk variabel disiplin, karena nilai  $t_{test}$  nya sebesar  $t_{hitung}$  6,816 >  $t_{tabel}$  2.024 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Hasil Uji t menunjukkan temuan bahwa :

- a. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial
- b. disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial

## 7. Variabel Intervening

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja. Berdasarkan gambar 4.8 dapat terlihat bahwa koefisien jalur motivasi terhadap disiplin ( $\rho_{X_2X_1}$ ) adalah 0,370 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien jalur disiplin terhadap kinerja ( $\rho_{YX_2}$ ) adalah 0,538 dengan signifikansi 0,000 sehingga diperoleh :

$$\rho_{X_2X_1} \cdot \rho_{YX_2} = 0,370 \times 0,538 = 0,199 \text{ (19,9\%)}$$

sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin.

## G. Pembahasan

### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang motivasi kerja ( $X_1$ ), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,82 (tabel 4.8) sesuai dengan kriteria penafsiran yang dikemukakan Sugiyono (2004) yaitu Sangat rendah (1,00–1,79), Rendah (1,80–2,59), Sedang (2,60–3,39), Tinggi (3,40–4,19), Sangat tinggi (4,20–5,00) ternyata berada diantara hubungan 3,40–4,19 maka gambaran motivasi kerja termasuk kategori tinggi. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sudah cukup baik namun ada beberapa indikator yang belum optimal yaitu perlindungan terhadap risiko pekerjaan dan penjenjangan karir..

Motivasi yaitu sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban-kewajibannya (Siagian : 2002). Hasil penelitian Siregar (2010) menunjukkan sebagian besar penyuluh pertanian (57,4%) memiliki motivasi tinggi karena tuntutan kebutuhan berprestasi. Menurut Hodgetts dalam Holili (2010) menyatakan bahwa ciri-ciri khusus orang yg memiliki kebutuhan berprestasi tinggi adalah:

1. Senang memikul tanggung jawab dalam bekerja karena kemampuan melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran prestasi bagi orang tersebut (*personal responsibility*).

2. Senang mengelakkan pekerjaan beresiko namun tidak mau pekerjaan yang terlalu tinggi risikonya maupun yang terlalu rendah. Lebih memilih resiko yang moderat dimana dia memiliki peluang untuk berhasil karena tergantung pada kemampuannya (*moderate risk taking*).
3. Senang pada informasi sebagai umpan balik pada hasil kerjanya karena ia dapat memperbaiki hasil kerjanya/ penampilannya apabila kurang berhasil (*feedback on result*).
4. Penghargaan dalam bentuk uang tidak terlalu penting tetapi pengakuan akan dirinya itulah yang ia cari (*accomplishment*).
5. Senang bekerja sendiri sampai selesai, jarang meninggalkan pekerjaan yg belum selesai. Orang ini sangat realistis, tidak ingin membuat tujuan yang tidak mungkin dicapainya (*task preoccupation*).

Sedangkan Motivasi bekerja terendah (skor rata-rata 3,37) pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga adalah penjenjangan karir yang jelas. Jalur karir adalah pola urutan pekerjaan yang harus dilalui pegawai untuk mencapai tujuan karir. Jalur karir bersifat ideal dan normative artinya setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mencapai tujuan karir. Namun pada kenyataannya ada pegawai yang memiliki karir baik dan ada pegawai yang memiliki karir tidak baik. Dalam organisasi yang baik jalur karir pegawai tergambar secara eksplisit disertai dengan syarat kompetensi yang harus dipenuhi.

## 2. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang disiplin kerja ( $X_2$ ), diperoleh skor rata-rata sebesar 4,00 (tabel 4.9) sesuai dengan kriteria penafsiran yang dikemukakan Sugiyono (2004) yaitu Sangat rendah (1,00–1,79), Rendah (1,80–2,59), Sedang (2,60–3,39), Tinggi (3,40–4,19), Sangat tinggi (4,20–5,00) ternyata berada diantara hubungan 3,40–4,19 maka gambaran disiplin kerja termasuk kategori tinggi. Hal ini berarti disiplin kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sudah cukup baik namun ada beberapa indikator yang belum optimal yaitu pelaksanaan tugas yang diperintahkan pimpinan dan ketepatan waktu hadir saat tugas lapangan.

Penerapan disiplin dalam organisasi ditujukan kepada semua pegawai agar mereka bersedia dengan hati yang tulus dan ikhlas atau sukarela untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya unsur paksaan. Siagian (2004) menyatakan bahwa pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Selanjutnya Siagian (2004) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja. Melihat kutipan tersebut, disiplin diarahkan untuk memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai secara sukarela untuk dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam meningkatkan prestasinya

### **3. Kinerja Pegawai (X3)**

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kinerja (X<sub>3</sub>), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,83 (tabel 4.10) sesuai dengan kriteria penafsiran yang dikemukakan Sugiyono (2004) yaitu Sangat rendah (1,00–1,79), Rendah (1,80–2,59), Sedang (2,60–3,39), Tinggi (3,40–4,19), Sangat tinggi (4,20–5,00) ternyata berada diantara hubungan 3,40–4,19 maka gambaran kinerja termasuk kategori tinggi. Hal ini berarti kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sudah cukup baik namun ada beberapa indikator yang belum optimal yaitu kerja sama dengan pegawai lain dalam tugas lapangan dan hubungan pegawai dengan pimpinan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Mangkunegara : 2006). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan yang dipangkunya.

### **4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan sebagaimana tertuang dalam tabel 4.18, diperoleh besarnya pengaruh motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (X<sub>3</sub>) secara langsung sebesar 0,106 atau 10,6% sedangkan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,199 atau 19,9% . Dengan demikian total pengaruhnya sebesar 0,305 atau 30,5% termasuk cukup tinggi

Motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana pendapat Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam hal ini pimpinan sebagai motivator dapat melakukan penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat memacu motivasi kerja pegawai.

Motivasi adalah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk mewujudkan hasil kerja (kinerja) yang lebih baik daripada orang lain. Dorongan ini tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi tumbuh dan berkembang karena lingkungan memungkinkan, seperti kesempatan untuk maju dan berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk belajar dan fasilitasi pimpinan. Motivasi merupakan suatu proses yang mendorong keinginan untuk melakukan sesuatu karena ada kekuatan dari dalam maupun dari luar pribadi seseorang yang berbentuk reaksi untuk berbuat. Adanya aktivitas yang terarah pada usaha pencapaian tujuan pada akhirnya dapat memberi kepuasan kepada dirinya. Motivasi merupakan perkembangan kesadaran seseorang dalam kehidupannya makin lama makin dikendalikan oleh alam kesadaran Sehingga ia akan mencari makna terhadap apa yg dilakukannya untuk menuju kepada realitas dan tujuan dan merupakan kesadaran yang dinamis dan terus berkembang sepanjang hidupnya.

##### **5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan sebagaimana tertuang dalam Tabel 4.18, diperoleh besarnya pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $X_3$ ) secara langsung sebesar 0,289 atau 28,9% dan ini termasuk termasuk cukup tinggi



Disiplin di lingkungan kerja sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan menguntungkan institusi dan pegawai itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian 2004). Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerja organisasi

#### **6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja**

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama memperlihatkan bahwa :

- a) Pengaruh total motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $X_3$ ) sebesar 30,5%.
- b) Pengaruh total disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $X_3$ ) sebesar 28,9 %.
- c) Pengaruh total motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai sebesar 59,4 %.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi. Temuan lain adalah pengaruh disiplin terhadap kinerja lebih dominan dari pengaruh motivasi terhadap kinerja sehingga penting untuk dijadikan landasan dalam pengambilan kebijakan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga
2. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga
3. Motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga
4. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan :

1. Upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan menyarankan kepada dinas terkait mengenai penjenjangan karir pegawai untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja. Upaya lain juga yang dapat dilakukan oleh Kepala Kantor untuk meningkatkan motivasi adalah

dengan memberikan penghargaan / reward dalam bentuk formal seperti pengajuan promosi jabatan, pengajuan kenaikan insentif dan pemberian piagam penghargaan

2. Upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah dengan melakukan pengawasan melekat baik di kantor maupun di lapangan. Setiap pelaksanaan tugas harus disertai dengan laporan tertulis yang berisikan laporan kegiatan berikut daftar hadir pegawai. Upaya lain yang dapat dilakukan oleh Kepala Kantor adalah dengan terus menerus mensosialisasikan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
3. Upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan penerapan sistem penempatan pegawai berdasarkan kemampuan pegawai dan latar belakang pendidikan atau dengan kata lain menerapkan sistem "*the right man on the right place*"
4. Penilaian prestasi kerja sebaiknya dapat diterapkan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga karena hal ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam perbaikan yang berkelanjutan

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi, S. (2002). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Akodama.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Cetakan ke IV*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, J.M. and Dannelly, J. H. (2008). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, Hani T. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wadji (2010). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Yogyakarta: UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Edisi Revisi). Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Leonardo (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon. *Jurnal AGORA*. Vol. 1, No. 3. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Luthans. F. (1992). *Organizational Behavioural*. 7th Edition. New York: McGraw-Hill.

- Masrukhin dan Waridin. ( 2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Mathis. R.L. dan Jackson J.H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munawaroh. (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi. Palembang: Universitas Bina Darma.
- Maslan Bani, Nilam Karompot dan Ribiansyah (2008). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Samarinda : Universitas Mulawarman.
- Muhammad Holili dan Agus Sriyanto (2010). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Jakarta : Universitas Budi Luhur.
- Nawawi, Hadawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito, S Alex. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- O' Donnel, Cyril, Kooutz, Harold, and Hinz Weihrich. (1997). *Manajemen*. Terjemahan Edisi II. Jakarta: Erlangga.
- Ranupandojo, Heidrachman dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE- UGM.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Satu. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks.

- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2001). *Fungsi-Fungsi Pengawasan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Siagian, Sondong. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, (1999). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methode for Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simbolon, Maringin Masry. (2004). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Susanto. (2011). *Human Capital (Management For Everyone)*. Jakarta: Erlangga.
- Suranta, Sri. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol.15 No. 2 hal : 116-138.
- Suwito. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Manduamas*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen, Universitas Terbuka.
- Todaro, Stephen C. Smith. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Alih Bahasa Munandar Haris. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Miftah (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Organisasi yang menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*. No. 9 hal : 106-115.
- Winardi. (2003). *Manajemen Personalialia*. Bandung: Sinar Baru
- \_\_\_\_\_- (2002). *Sejarah Perkembangan Pemikiran dan Bidang Manajemen*. Bandung: Sinar Baru.

# KUESIONER PENELITIAN

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden : .....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Wanita

Pendidikan Terakhir : .....

Status : .....

Masa Kerja : ..... Tahun ..... Bulan

Divisi / Bagian : .....

## Petunjuk Pengisian Kuesioner

- 1 Mohon ceck list pada kolom jawaban Bapak/ Ibu anggap paling sesuai.  
Pendapatan anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:  
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1  
Tidak Setuju (TS) = 2  
Ragu-Ragu (RR) = 3  
Setuju (S) = 4  
Sangat Setuju (SS) = 5
- 2 Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- 3 Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
- 4 Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
- 5 Terima Kasih atas partisipasi Anda

NO	INDIKATOR VARIABEL	STS	TS	RR	S	SS
	<b>A. MOTIVASI</b>					
1	Gaji yang diberikan oleh pemerintah saat ini dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Disamping gaji pokok yang diterima secara rutin, insentif tambahan diberikan pimpinan berdasarkan beban kerja					
3	Terdapat jaminan asuransi yang diberikan pemerintah sehingga pegawai merasa terlindungi terlebih ketika bertugas di lapangan					
4	Terdapat jaminan masa tua setelah pensiun menjadi pegawai					
5	Dalam melaksanakan tugas lapangan, semua pegawai dapat diterima dengan baik oleh rekan-rekan dalam tim satuan tugas					

6	Semua anggota tim satuan tugas saling bekerjasama untuk kesuksesan tugas lapangan					
7	Pegawai mendapatkan penghargaan dari pemerintah berdasarkan prestasi kerja secara adil					
8	Setiap tugas yang telah selesai dilaksanakan dengan baik selalu mendapat apresiasi dari pimpinan					
9	Pegawai yang memiliki prestasi selalu mendapat kesempatan untuk promosi jabatan					
10	Pegawai mendapatkan kesempatan yang luas dari pemerintah untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya					
	<b>B. DISIPLIN</b>					
11	Pegawai selalu mengikuti Apel Pagi dan Apel Sore tepat waktu					
12	Pegawai selalu melaksanakan semua tugas yang diperintahkan pimpinan					
13	Pegawai selalu mengikuti kegiatan pelatihan yang ditugaskan pimpinan					
14	Pegawai yang melanggar aturan mendapat sanksi sesuai perundang-undangan yang berlaku					
15	Dalam pelaksanaan tugas lapangan, pegawai selalu bertindak sesuai prosedur operasional standar (POS)					
16	Dalam pelaksanaan tugas lapangan, pegawai selalu mengedepankan norma masyarakat					
17	Pegawai selalu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan					
18	Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam pelaksanaan Apel pagi maupun sore					
19	Pegawai selalu hadir tepat waktu dalam pelaksanaan tugas lapangan					
20	Pegawai siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi					
	<b>C. KINERJA</b>					
21	Pegawai selalu bertindak sesuai dengan aturan kerja atau prosedur yang berlaku					
22	Pegawai memiliki kemampuan menganalisa dan mengevaluasi pekerjaan					
23	Pegawai memiliki Komitmen serta kemandirian dalam pelaksanaan tugas lapangan					
24	Pegawai selalu bekerjasama dengan pegawai lain dalam pelaksanaan tugas lapangan					
25	Pegawai mempunyai hubungan yang baik dengan pimpinan					
26	Pegawai memiliki kemampuan mengukur volume pekerjaan					
27	Pegawai memiliki kemampuan menentukan prioritas kerja					



28	Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu					
29	Pegawai memiliki kemampuan menentukan akurasi tindakan dalam tugas					
30	Pegawai selalu bertindak profesional dalam menjalankan tugas					

	MOTIVASI										DISIPLIN										KINERJA														
	1	2	3	5	6	7	8	9	10			11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	2	5	4	4	5	4	4	4,1	37	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,2	42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1	41
2	4	4	5	5	4	4	5	4	4,3	39	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4,2	42	
3	4	1	4	5	4	4	3	3	3,6	32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4,5	45	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,2	42	
4	4	2	4	4	4	4	1	4	3,4	31	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4,4	44	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	40	
5	3	4	3	3	4	4	2	2	3,1	28	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3,4	34	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3,2	32	
6	4	3	2	4	3	4	3	4	3,4	31	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3,4	34	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3,6	36	
7	3	1	4	5	5	4	4	4	3,7	33	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	3,1	31	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	2,9	29	
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3,6	32	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3,8	38	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3,7	37	
9	4	4	3	5	5	4	4	4	4,1	37	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,8	48	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4,2	42	
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4,2	38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,1	41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,1	41	
11	4	4	4	4	4	4	4	2	3,8	34	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3,4	34	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3,6	36	
12	5	4	5	4	4	3	5	3	4,1	37	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4,3	43	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3,6	36	
13	4	5	4	5	3	3	4	2	3,7	33	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	40	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3,7	37	
14	3	4	4	4	4	3	3	4	3,6	32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,2	42	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3,7	37	
15	5	4	4	5	5	2	5	4	2	4	36	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4,2	42	5	4	4	2	4	2	5	4	4	5	3,9	39
16	4	4	2	5	4	4	2	4	3,7	33	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4,3	43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1	41	
17	4	3	4	4	4	4	2	3	3,6	32	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4,4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,2	42
18	4	5	2	5	5	3	5	3	4	4	36	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3,9	39	3	4	5	3	5	3	2	3	2	3	3,3	33
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4,2	38	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4,7	47	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4,3	43	
20	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3,1	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3,9	35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,2	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	2	4	4	4	4	4	4	3,8	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,2	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3,6	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,7	37
26	3	4	4	4	4	5	4	2	4	3,8	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,7	37
27	2	5	1	4	4	4	4	4	3,6	32	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3,4	34	4	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3,1	31	
28	3	3	4	4	5	4	4	4	3,9	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,9	39	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4,1	41	
29	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3,9	35	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4,1	41	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3,8	38	
30	4	2	1	1	5	4	3	3	4	3	27	4	4	4	2	4	4	4	1	3	4	3,4	34	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3,6	36	
31	4	2	4	4	4	4	4	4	3,8	34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,9	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
32	3	3	3	3	5	3	3	2	3,2	29	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3,6	36	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3,2	32	
33	4	5	5	5	4	5	5	3	4,4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,3	43	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4,2	42	

34	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	36	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2,4	24	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	3	30	
35	4	4	1	4	5	4	2	2	2	3,1	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3,9	35	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3,4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	4	2	4	3	5	3	4	4	3,6	32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,8	38	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3,3	33	
38	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3,9	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,9	39	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	
40	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3,2	32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3,2	32
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,9	35	4	2	4	3	4	5	5	4	4	4	3,9	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,9	39
42	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3,9	35	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,3	43	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4,4	44	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,1	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	5	2	5	4	4	3	4	4	3,9	35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,9	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	2	4	5	4	4	4	3	3,9	35	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4,1	41	5	5	4	4	2	4	3	3	3	5	3,8	38	
46	4	4	1	5	4	4	4	3	4	3,7	33	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4,7	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,1	41	
47	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4,3	39	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4,4	44	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4,1	41	
48	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4,3	39	5	1	5	4	5	3	4	5	3	5	4	40	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4,5	45	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	5	4	3	1	3,7	33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,9	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3,9	35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,8	38	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3,2	32	
52	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3,9	35	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4,3	43	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3,6	36	
53	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,8	38	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3,4	34	
54	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3,2	29	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	3,7	37	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3,5	35	
55	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4,6	41	5	5	5	5	3	2	5	5	1	5	4,1	41	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4,7	47	
56	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4,6	41	5	5	5	5	4	3	5	5	1	5	4,3	43	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4,7	47	
57	2	5	4	3	3	3	2	2	2	2,9	26	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3,6	36	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3,1	31		
58	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4,6	41	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4,7	47	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4,5	45	
59	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3,8	34	3	3	5	5	4	4	4	2	4	4	3,8	38	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3,4	34	
60	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3,3	30	4	4	3	3	2	2	4	5	5	5	3,7	37	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3,7	37	
61	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3,9	35	5	5	5	1	4	4	4	4	3	4	3,9	39	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4,2	42	
62	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3,9	35	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4,4	44	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3,7	37	
63	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4,3	39	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4,2	42	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	40	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,7	33	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,3	33	
66	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4,4	44	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4,1	41	
67	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4,4	40	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4,3	43	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4,6	46	
68	4	4	4	4	4	4	4	3	3,9	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,9	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	3	3	4	3	3	1	2	3	27	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,2	42	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3,6	36	

70	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,1	41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4,2	42		
71	4	4	4	2	2	5	4	4	4	3,7	33	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,8	38	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3,4	34		
72	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4,4	40	4	1	5	4	4	4	5	5	5	4,1	41	5	3	4	4	5	2	2	3	2	2	3,2	32		
73	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3,9	35	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4,4	44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4,2	42	
74	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3,6	32	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4,3	43	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3,8	38	
75	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3,7	33	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3,9	39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,9	39	
76	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3,6	32	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3,9	39	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3,7	37		
77	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3,9	35	3	2	5	4	4	3	5	5	3	3	3,7	37	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	3,6	36	
78	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3,7	33	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3,7	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	5	3	4	4	4	3	4	2	3,7	33	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4,5	45	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4,3	43	
80	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4,3	39	4	1	5	4	5	5	5	5	4	5	4,3	43	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4,4	44	
81	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3,9	35	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,3	33	
82	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,7	33	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,3	33	
83	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3,6	32	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4,2	42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,9	39	
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,9	35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,1	41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,9	39	
85	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,1	37	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4,1	41	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40	
86	4	4	1	4	4	3	4	5	5	3,8	34	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4,4	44	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,8	38	
87	5	4	2	3	4	3	3	4	3	3,4	31	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3,7	37	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3,6	36	
88	4	5	3	4	4	5	3	4	2	3,8	34	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4,5	45	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4,3	43	
89	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4,4	40	4	1	5	4	5	5	5	5	4	5	4,3	43	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4,4	44	
90	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3,8	34	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,3	33	
91	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,7	33	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,3	33	

## Output Hasil Uji Validitas

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
NO_1	118.2000	183.131	.591	.930	Valid
NO_2	118.3667	187.068	.686	.929	Valid
NO_3	119.0000	176.276	.489	.935	Valid
NO_4	119.0667	182.133	.332	.939	Tidak Valid
NO_5	118.2667	187.789	.566	.930	Valid
NO_6	118.3000	188.838	.427	.932	Valid
NO_7	118.2333	181.151	.684	.928	Valid
NO_8	118.1333	185.913	.445	.932	Valid
NO_9	118.2667	185.306	.547	.930	Valid
NO_10	118.2000	183.131	.591	.930	Valid
NO_11	118.1000	194.438	.364	.932	Valid
NO_12	118.4667	185.292	.526	.931	Valid
NO_13	117.7667	193.013	.409	.932	Valid
NO_14	118.1667	183.178	.755	.928	Valid
NO_15	118.3000	181.114	.749	.928	Valid
NO_16	117.9667	191.964	.436	.932	Valid
NO_17	118.2333	180.254	.722	.928	Valid
NO_18	118.2667	185.375	.836	.928	Valid
NO_19	118.2000	186.166	.724	.929	Valid
NO_20	118.0000	193.448	.398	.932	Valid
NO_21	118.0667	191.651	.573	.931	Valid
NO_22	118.2000	185.821	.824	.928	Valid
NO_23	118.4000	184.800	.496	.931	Valid
NO_24	118.3000	189.459	.425	.932	Valid
NO_25	117.8667	191.706	.500	.931	Valid
NO_26	118.4000	189.352	.653	.930	Valid
NO_27	118.2667	185.375	.836	.928	Valid
NO_28	118.1667	185.799	.723	.929	Valid
NO_29	118.3667	187.068	.686	.929	Valid
NO_30	118.1333	185.292	.802	.928	Valid

## Output Hasil Uji Validitas Ulang

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
NO_1	114.9333	167.582	.564	.937	Valid
NO_2	115.1000	170.369	.709	.935	Valid
NO_3	115.7333	161.926	.447	.943	Valid
NO_5	115.0000	171.724	.548	.937	Valid
NO_6	115.0333	172.930	.402	.939	Valid
NO_7	114.9667	165.413	.668	.935	Valid
NO_8	114.8667	170.257	.418	.939	Valid
NO_9	115.0000	169.310	.534	.937	Valid
NO_10	114.9333	167.582	.564	.937	Valid
NO_11	114.8333	177.040	.429	.938	Valid
NO_12	115.2000	168.234	.561	.937	Valid
NO_13	114.5000	176.328	.415	.938	Valid
NO_14	114.9000	166.921	.760	.934	Valid
NO_15	115.0333	164.723	.765	.934	Valid
NO_16	114.7000	174.631	.489	.937	Valid
NO_17	114.9667	163.757	.742	.934	Valid
NO_18	115.0000	168.897	.851	.934	Valid
NO_19	114.9333	169.789	.729	.935	Valid
NO_20	114.7333	176.409	.431	.938	Valid
NO_21	114.8000	174.648	.613	.937	Valid
NO_22	114.9333	169.306	.841	.934	Valid
NO_23	115.1333	168.533	.497	.938	Valid
NO_24	115.0333	172.378	.457	.938	Valid
NO_25	114.6000	175.214	.496	.938	Valid
NO_26	115.1333	173.154	.635	.936	Valid
NO_27	115.0000	168.897	.851	.934	Valid
NO_28	114.9000	169.334	.734	.935	Valid
NO_29	115.1000	170.369	.709	.935	Valid
NO_30	114.8667	169.016	.803	.935	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
NO_1	114.9333	167.582	.564	.937	Reliabel
NO_2	115.1000	170.369	.709	.935	Reliabel
NO_3	115.7333	161.926	.447	.943	Reliabel
NO_5	115.0000	171.724	.548	.937	Reliabel
NO_6	115.0333	172.930	.402	.939	Reliabel
NO_7	114.9667	165.413	.668	.935	Reliabel
NO_8	114.8667	170.257	.418	.939	Reliabel
NO_9	115.0000	169.310	.534	.937	Reliabel
NO_10	114.9333	167.582	.564	.937	Reliabel
NO_11	114.8333	177.040	.429	.938	Reliabel
NO_12	115.2000	168.234	.561	.937	Reliabel
NO_13	114.5000	176.328	.415	.938	Reliabel
NO_14	114.9000	166.921	.760	.934	Reliabel
NO_15	115.0333	164.723	.765	.934	Reliabel
NO_16	114.7000	174.631	.489	.937	Reliabel
NO_17	114.9667	163.757	.742	.934	Reliabel
NO_18	115.0000	168.897	.851	.934	Reliabel
NO_19	114.9333	169.789	.729	.935	Reliabel
NO_20	114.7333	176.409	.431	.938	Reliabel
NO_21	114.8000	174.648	.613	.937	Reliabel
NO_22	114.9333	169.306	.841	.934	Reliabel
NO_23	115.1333	168.533	.497	.938	Reliabel
NO_24	115.0333	172.378	.457	.938	Reliabel
NO_25	114.6000	175.214	.496	.938	Reliabel
NO_26	115.1333	173.154	.635	.936	Reliabel
NO_27	115.0000	168.897	.851	.934	Reliabel
NO_28	114.9000	169.334	.734	.935	Reliabel
NO_29	115.1000	170.369	.709	.935	Reliabel
NO_30	114.8667	169.016	.803	.935	Reliabel

## JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	81	89.0	89.0	89.0
	P	10	11.0	11.0	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

## PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	2	2.2	2.2	2.2
	S1	11	12.1	12.1	14.3
	SD	4	4.4	4.4	18.7
	SMA	71	78.0	78.0	96.7
	SMP	3	3.3	3.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

## Tingkat Usia Responden

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persen %
1	≤ 30 tahun	46	51
2	30 – 40 tahun	32	35
3	41 – 50 tahun	9	10
4	> 50 tahun	4	4
	Total	36	100



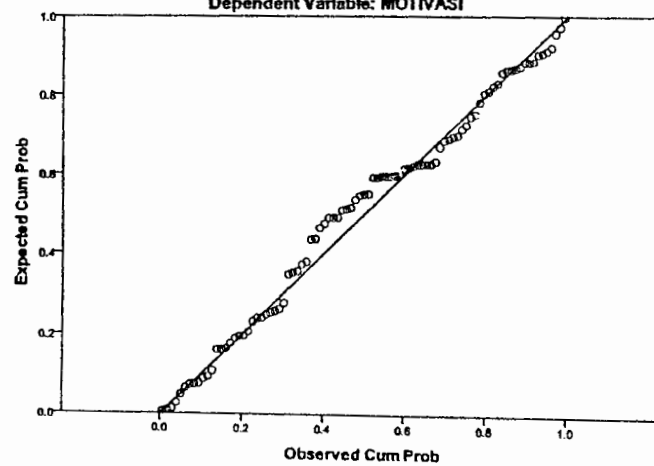
## MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1	1	1.1	1.1	1.1
1 - 4	44	48.4	48.4	49.5
5 - 10	39	42.9	42.9	100.0
11 - 20	2	2.2	2.2	51.6
20 >	5	5.5	5.5	57.1
Total	91	100.0	100.0	

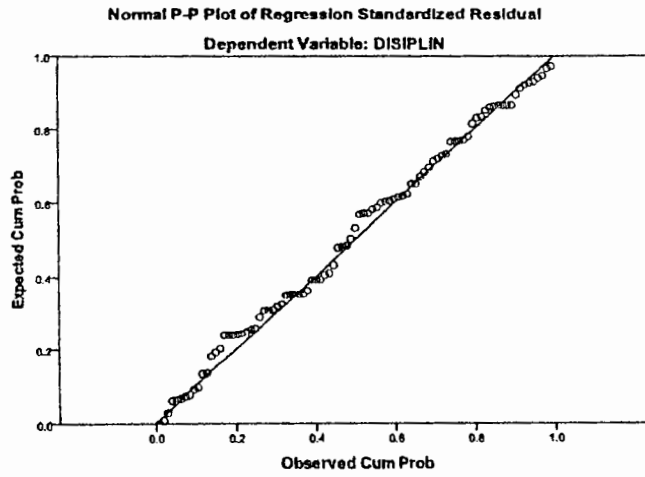
## Normal Probability Plot Variabel Motivasi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

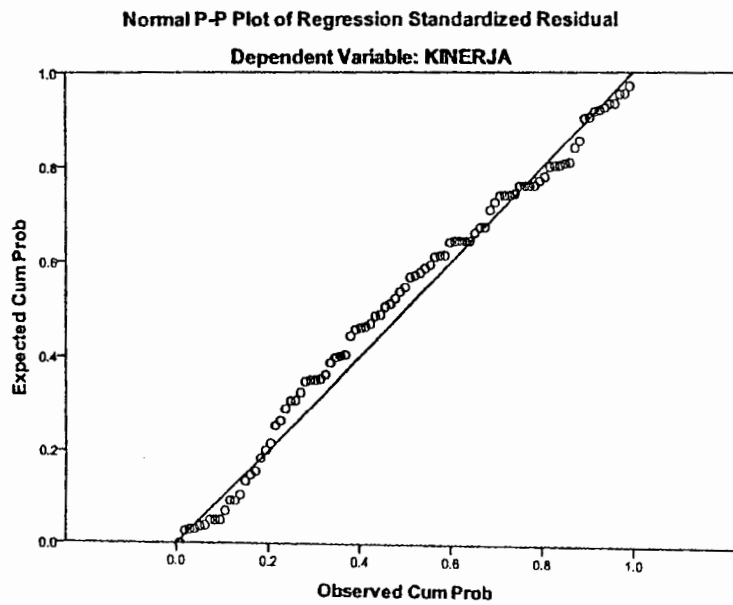
Dependent Variable: MOTIVASI



### Normal Probability Plot Variabel Disiplin



### Normal Probability Plot Variabel Kinerja



## Tabel uji normalitas Kolmogorov Smirnov

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA
N		91	91	91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34.4176	40.0220	38.2967
	Std. Deviation	3.27640	3.88438	4.10283
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.143	.155
	Positive	.117	.076	.088
	Negative	-.109	-.143	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.114	1.369	1.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167	.067	.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

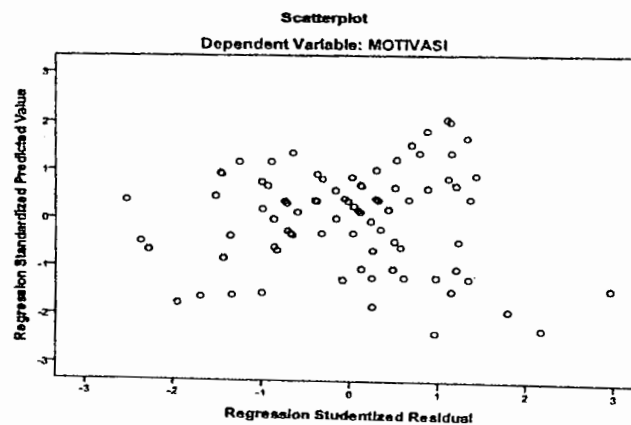
## Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

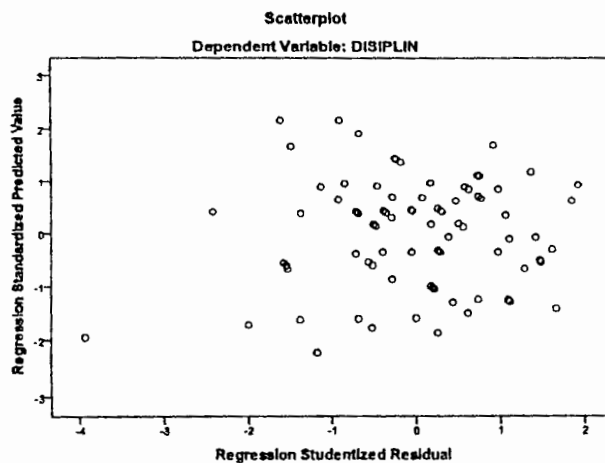
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.484	3.796		.391	.697		
	MOTIVASI	.408	.099	.326	4.128	.000	.863	1.159
	DISIPLIN	.569	.083	.538	6.816	.000	.863	1.159

a. Dependent Variable: KINERJA

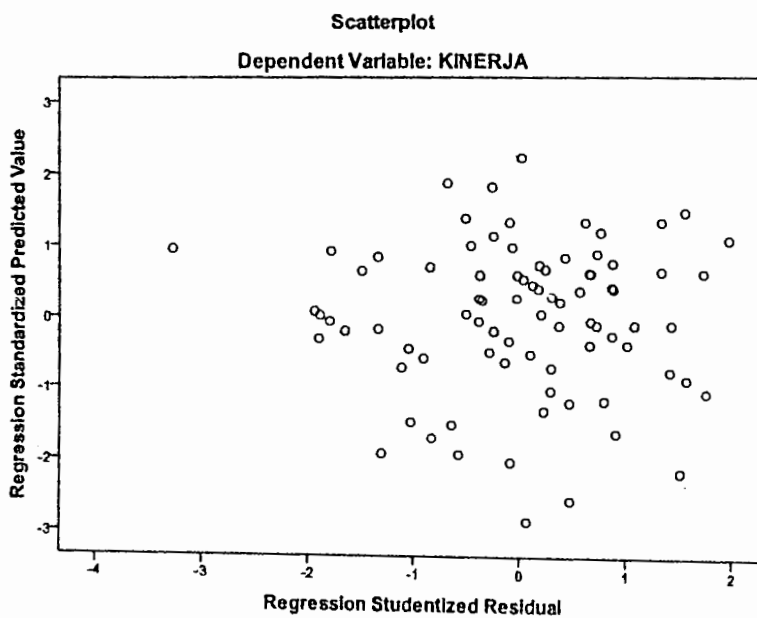
## Scatterplot Variabel Motivasi



### Scatterplot Variabel Disiplin



### Scatterplot Variabel Kinerja



## Hasil Uji Glejser

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	1.716	2.227		.771	.443
	MOTIVASI	.167	.063	.314	2.636	.070
	DISIPLIN	.024	.060	.053	.397	.693
	KINERJA	-.162	.062	-.382	-2.596	.091

a. Dependent Variable: absut

## Korelasi Antar Variabel

## Correlations

		MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.370**	.525**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	91	91	91
DISIPLIN	Pearson Correlation	.370**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	91	91	91
KINERJA	Pearson Correlation	.525**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	91	91	91

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

### Pengaruh motivasi terhadap disiplin

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.911	4.036		6.173	.000
	Motivasi	.439	.117	.370	3.761	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

### Koefisien determinasi pengaruh motivasi (X1) terhadap disiplin (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 <sup>a</sup>	.137	.127	.362844

### Hasil Koefisien Jalur

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.484	3.796		.391	.697
	MOTIVASI	.408	.099	.326	4.128	.000
	DISIPLIN	.569	.083	.538	6.816	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

### Hasil Koefisien Determinasi (Pengaruh Total) X1 dan X2 terhadap X3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.515	.285598

Tabel 4.22. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725(a)	.526	.515	2.85598

## Hasil Uji F (secara bersama)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797.204	2	398.602	48.868	.000 <sup>a</sup>
	Residual	717.785	88	8.157		
	Total	1514.989	90			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

## Hasil Uji t (secara parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.484	3.796		.391	.697
	MOTIVASI	.408	.099	.326	4.128	.000
	DISIPLIN	.569	.083	.538	6.816	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## TABULASI JAWABAN RESPONDEN

NO 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	20	22.0	22.0	24.2
	4.00	54	59.3	59.3	83.5
	5.00	15	16.5	16.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	12	13.2	13.2	14.3
	4.00	62	68.1	68.1	82.4
	5.00	16	17.6	17.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	8.8	8.8	8.8
	2.00	14	15.4	15.4	24.2
	3.00	17	18.7	18.7	42.9
	4.00	40	44.0	44.0	86.8
	5.00	12	13.2	13.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	



NO 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	9	9.9	9.9	12.1
	4.00	52	57.1	57.1	69.2
	5.00	28	30.8	30.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	29	31.9	31.9	33.0
	4.00	44	48.4	48.4	81.3
	5.00	17	18.7	18.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	19	20.9	20.9	24.2
	4.00	60	65.9	65.9	90.1
	5.00	9	9.9	9.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.2	2.2
	2.00	10	11.0	11.0	13.2
	3.00	17	18.7	18.7	31.9
	4.00	58	63.7	63.7	95.6
	5.00	4	4.4	4.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	10	11.0	11.0	12.1
	3.00	13	14.3	14.3	26.4
	4.00	55	60.4	60.4	86.8
	5.00	12	13.2	13.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	12.1	12.1	12.1
	4.00	67	73.6	73.6	85.7
	5.00	13	14.3	14.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.4	4.4	4.4
	2.00	4	4.4	4.4	8.8
	3.00	7	7.7	7.7	16.5
	4.00	60	65.9	65.9	82.4
	5.00	16	17.3	17.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	3	3.3	3.3	4.4
	3.00	9	9.9	9.9	14.3
	4.00	42	46.2	46.2	60.4
	5.00	36	39.6	39.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.2	2.2
	2.00	2	2.2	2.2	4.4
	3.00	10	11.0	11.0	15.4
	4.00	63	69.2	69.2	84.6
	5.00	14	15.4	15.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	13	14.3	14.3	16.5
	4.00	61	67.0	67.0	83.5
	5.00	15	16.5	16.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.6	6.6	6.6
	3.00	12	13.2	13.2	19.8
	4.00	49	53.8	53.8	73.6
	5.00	24	26.4	26.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	10	11.0	11.0	13.2
	4.00	68	74.7	74.7	87.9
	5.00	11	12.1	12.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	7	7.7	7.7	8.8
	3.00	7	7.7	7.7	16.5
	4.00	54	59.3	59.3	75.8
	5.00	22	24.2	24.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.2	2.2
	2.00	5	5.5	5.5	7.7
	3.00	12	13.2	13.2	20.9
	4.00	61	67.0	67.0	87.9
	5.00	11	12.1	12.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	2	2.2	2.2	5.5
	4.00	55	60.4	60.4	65.9
	5.00	31	34.1	34.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	6	6.6	6.6	7.7
	4.00	67	73.6	73.6	81.3
	5.00	17	18.7	18.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	25	27.5	27.5	29.7
	4.00	59	64.8	64.8	94.5
	5.00	5	5.5	5.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	15	16.5	16.5	17.6
	4.00	67	73.6	73.6	91.2
	5.00	8	8.8	8.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.5	5.5	5.5
	3.00	10	11.0	11.0	16.5
	4.00	63	69.2	69.2	85.7
	5.00	13	14.3	14.3	100.0
Total		91	100.0	100.0	

NO 24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.4	4.4	4.4
	3.00	9	9.9	9.9	14.3
	4.00	58	63.7	63.7	78.0
	5.00	20	22.0	22.0	100.0
Total		91	100.0	100.0	

NO 25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.5	5.5	5.5
	3.00	33	36.3	36.3	41.8
	4.00	48	52.7	52.7	94.5
	5.00	5	5.5	5.5	100.0
Total		91	100.0	100.0	

NO 26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.8	8.8	8.8
	3.00	24	26.4	26.4	35.2
	4.00	52	57.1	57.1	92.3
	5.00	7	7.7	7.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	27	29.7	29.7	33.0
	4.00	54	59.3	59.3	92.3
	5.00	7	7.7	7.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

NO 28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	28	30.8	30.8	34.1
	4.00	56	61.5	61.5	95.6
	5.00	4	4.4	4.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	



NO 29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	14	15.4	15.4	18.7
	4.00	54	59.3	59.3	78.0
	5.00	20	22.0	22.0	100.0
Total		91	100.0	100.0	

NO 30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.3	10.0	10.0
	4.00	18	19.8	60.0	70.0
	5.00	9	9.9	30.0	100.0
	Total	30	33.0	100.0	
Missing	System	61	67.0		
Total		91	100.0		

DISTRIBUSI NILAI  $t_{tabel}$ 

1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the  $t$ -Distribution," *Biometrika*, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{tabel}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

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

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.89

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72



## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



**PEMERINTAH KOTA SIBOLGA**  
**SEKRETARIAT DAERAH**

Jln. Dr. SUTOMO NO. 26 A TELP. (0631) 22204  
 SIBOLGA 22513

Sibolga, 14 April 2014

Nomor : 070 / 549 / 2014  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : --  
 Perihal : Penyelesaian Penelitian

Kepada Yth.:

**Kepala UPBJJ-UT Medan**

di-

Medan

Dengan ini kami sampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : **SINGKAT SIJABAT, S.Sos**  
 NIM : 018263889  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul Tesis : “Pengaruh Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga”.

telah selesai melaksanakan penelitian.

Demikian Surat Pemberitahuan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**An. WALIKOTA SIBOLGA**  
**SEKRETARIS DAERAH**



**Dr. MOCHAMAD SUGENG**  
**PEMBINA UTAMA MADYA**  
 NIP. 19591121 198710 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA

# KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ – UT) Medan  
 Jl. Bromo No. 29 Medan, Kelurahan Binjai, Kecamatan Medan Denai Kode Pos 20228  
 Telepon : 061 – 7323795, 7326261, Faksimile : 061 – 7326260  
 Laman : [ut-medan@ut.ac.id](mailto:ut-medan@ut.ac.id)

Nomor : 458 / UN31.23/KM/2014  
 Hal : Izin melakukan penelitian  
 Lamp. : -

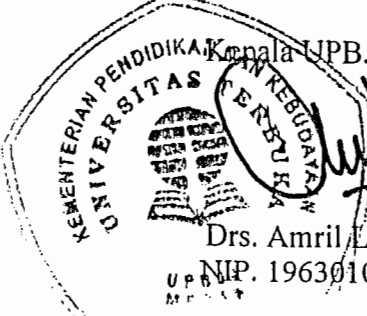
Medan, 27 Februari 2014

Yth. : Walikota Sibolga  
 Di Sibolga

Bersama ini dengan hormat kami sampaikan permohonan izin melakukan penelitian di Instansi yang Bapak pimpin untuk menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister Manajemen (TAPM) Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Medan,

Nama : Singkat Sijabat  
 NIM : 018263889  
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kotra Sibolga

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Kepala UPBJJ-UT Medan  
  
 Drs. Amril Latif, M.Si  
 NIP. 196301011991031004

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418  
Telp. 021.7415050, Fax 021.7415588

**BIODATA**

Nama : SINGKAT SIJABAT, S.Sos  
NIM : 018263889  
Tempat dan Tanggal Lahir : Tapanuli Utara, 30 Juli 1966  
Registrasi Pertama : 2012.2  
Riwayat Pendidikan : SD Negeri Sagala, SMP Negeri Limbong, SMA Swasta Sianjur Mula-Mula, D3 pada APDN Medan, S1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara.  
Riwayat Pekerjaan : Pengangkatan tahun 1986 dan bekerja pada APDN Medan, Tahun 1990 dimutasikan pada Kecamatan Sibolga Utara, Tahun 2001 dimutasikan pada Kelurahan, Tahun 2004 dimutasikan pada Kecamatan Kota Sibolga, Tahun 2005 dimutasikan pada SATPOL PP Kota Sibolga sampai sekarang.  
Alamat Tetap : Jl. Maraden Panggabean No. 15 Sibolga  
Kel. Angin Nauli, Kec Sibolga Utara, Sibolga  
Telepon / HP : 08126264649

Sibolga, Mei 2014



**SINGKAT SIJABAT  
NIM. 018263889**