

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LPP RRI**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

ISNAINI

NIM. 530001005

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK**DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH
TERHADAP KINERJA PEGAWAI LPP RRI**

Isnaini
isnainirri73@gmail

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI 2) Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI 3) Untuk menganalisis disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI. Manfaat penelitian adalah 1) Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya disiplin kerja dan motivasi kerja 2) Bahan masukan Manajemen LPP RRI dalam menyikapi fenomena yang terjadi antara disiplin kerja dan motivasi kerja. Metode penelitian ini adalah menggunakan metode diskriptif kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y), dengan responden Pegawai LPP RRI Belajasumba (RRI Bengkulu, RRI Bandar Lampung, RRI Jambi, RRI Sumatera Selatan dan RRI Sungailiat Bangka Belitung), sebanyak 125 orang dengan menggunakan Instrumen penelitian kuisioner yang disebarakan melalui link. Untuk menguji dan menganalisis data digunakan aplikasi program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,264 nilai statistik t sebesar 3,304 dengan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, yang berarti hipotesa dalam penelitian ini diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dengan t_{hitung} sebesar 7,762 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesa dalam penelitian ini juga diterima. Hasil analisis menggunakan uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 139,267 dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti hipotesa ini diterima. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,695. Ini menunjukkan bahwa 69,5 % variasi variabel kinerja pegawai (Y) dapat di jelaskan oleh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 30,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TOWARDS THE PERFORMANCES OF LPP RRI EMPLOYEES

Isnaini
isnainirri73@gmail.com

Graduate Program
Open University

This research is conducted to find the relationship between work discipline and work motivation towards the performances both partially and simultaneously of LPP RRI employees. The research of this study is 1) To analyze work discipline affect the performance of RRI LPP employees 2) To analyze work motivation on the performance of RRI LPP employees 3) To analyze work discipline and work motivation affect the performance of RRI LPP employees. The benefits of research are 1) Adding knowledge and insight of researchers in the field of Human Resource Management, particularly work discipline and work motivation 2) Input input from LPP RRI Management in addressing the phenomena that occur between work discipline and work motivation. This research employs a descriptive quantitative method to know the effect of independent variable (X) and the dependent variable (Y), with the respondents of LPP RRI employees of Belajasumba regions (RRI Bengkulu, RRI Bandar Lampung, RRI Jambi, RRI South Sumatra, and RRI Bangka Belitung), with the total number of 125 respondents, using the instrument of research such as questionnaires spread by online link. To test and analyze the data, the writer employs software program of SPSS version 23.

The result of the study shows that the work discipline factor has a positive effect with the regression coefficient score of 0.264 by the statistical t score of 3.304 with the significance level of $0.001 < 0.05$ meaning that the hypothesis H_0 of this research is accepted. The work motivation factor also has a positive effect with the t_{count} score of 7.762 with the significance level of $0.000 < 0.05$ meaning that the hypothesis H_0 of this research is accepted. The result of f test analysis shows that f count score of 139.267 with the significant level of 0.05 in which the significance score of $0.001 < 0.05$ meaning that the hypothesis is accepted. Then, the result of determination coefficient (R^2) gets the result score of 0.695. This means that 69.5% of employees' performance variable of variation (Y) can be determined by the work discipline (X_1) dan work motivation (X_2), whereas the rest 30.5% portion is determined by other factors of variables that are not tested in this research.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Performance

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh
Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI**

adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakandengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, Januari 2020

Yang Menyatakan



ISNAINI

NIM 530001005

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari

Mahasiswa :

Nama/NIM : Isnaini / 530001005

Judul TAPM : Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap
Kinerja Pegawai LPP RRI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar % (min. 80%) sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Pangkalpinang, 22 Januari 2020

Pembimbing II

Dr. E. Andriyansah, S.E., M.M

Pembimbing I

Dr. Hamsani, S. E., M.Sc

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Isnaini
 NIM : 530001005
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Rabu/11 Maret 2020
 Waktu : 08.30 sd 10.00 Wib

dan telah dinyatakan LULUS

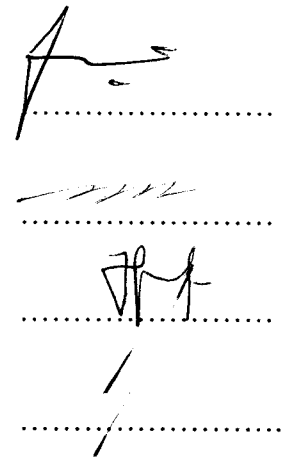
PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D

Penguji Ahli : Prof. Dr. Ir. H. Musa Hubeis, MS, Dipl. Ing., DAE

Pembimbing I : Dr. Hamsani, S. E., M.Sc

Pembimbing II : Dr. E. Andriyansah, S.E., M.M



.....

**PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
BERPENGARUH TERHADAP KINERJA
PEGAWAI LPP RRI.

Penyusun TAPM : ISNAINI

NIM : 530001005

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya
Manusia

Hari/Tanggal : Rabu/11 Maret 2020

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hamsani, S. E., M.Sc

Dr. E. Andriyansah, S.E., M.M

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan

Program Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi

Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D

NIP.19700918 200501 2 001

Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si

NIP.19720824 200012 1 001

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulisan TAPM dengan judul: “Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai LPP RRI.” Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana dapat diselesaikan. Pada Kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Kepala LPP RRI Sungailiat Drs. Harianto, M.Si yang telah memberikan kesempatan kepada penulis mengikuti studi pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Dr.Hamsani,S.E.,M.Sc selaku dosen pembimbing I dan Dr.E.Andriyansah,S.E.,M.M yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memotivasi penulis, sehingga terwujudnya TAPM ini.
3. Kepala UPBJJ Pangkalpinang Universitas Terbuka beserta staf dan rekan-rekan sesama mahasiswa yang senantiasa mengingatkan dan memberikan dukungan moril dan materil dalam menyelesaikan TAPM.
4. Keluarga yang senantiasa memberikan dukungan semangat dan doa

Tak ada gading yang tak retak, demikian pula dalam penulisan TAPM ini tentunya masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran, kritikan dan masukan demi penyempurnaan penulisan TAPM ini. Penelitian ini sudah di publikasikan pada jurnal <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/201> Vol.1 No. 8 (2020). Semoga penulisan ini bermanfaat bagi kita semua.

Pangkalpinang, Januari 2020

ttd

Isnaini

RIWAYAT HIDUP

Nama : Isnaini
 Nim : 530001005
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Riwayat Pendidikan : - Lulus SD di Sungailiat tahun 1985
 - Lulus SMP di Sungailiat tahun 1988
 - Lulus SMEA di Sungailiat tahun 1991
 - Lulus D III di Palembang tahun 1994
 - Lulus S1 di Pangkalpinang tahun 2004

Riwayat Pekerjaan : - Tahun 1996 s/d 2006 sebagai staf
 Keuangan RRI Sungailiat
 - Tahun 2006 s/d 2012 sebagai Kaur
 keuangan RRI Sungailiat
 - Tahun 2012 s/d 2014 Kasubsi LPU RRI
 Sungailiat
 - Tahun 2014 s/d 2018 Kasubbag TU RRI
 Sungailiat
 - Tahun 2018 s/d Sekarang Kepala Bidang
 LPU RRI Sungailiat

Pangkalpinang, Januari 2020

ISNAINI

NIM 530001005

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	ii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasi.....	iv
Lembar Persetujuan Layak Uji.....	v
Lembar Pengesahan TAPM.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xii
BAB I .PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian teori.....	5
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Operasional Variabel.....	34
E. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel.....	38
C. Instrumen Penelitian.....	38
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	39
E. Metode Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	51
B. Hasil.....	51
C. Pembahasan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran 1 Kuisisioner.....	94
Lampiran 2 Output hasil Running Data SPSS.....	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	39
Tabel 4.1 Umur Responden.....	50
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	53
Tabel 4.5 Rekapitulasi Karakteristik Responden.....	53
Tabel 4.6 Pegawai Tepat Waktu Datang dan Pulang kerja.....	54
Tabel 4.7 Pegawai Memiliki Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan....	54
Tabel 4.8 Pegawai Tidak Menunda-nunda Pekerjaan.....	55
Tabel 4.9 Pegawai Fokus Dalam Menjalankan Tugas.....	55
Tabel 4.10 Pegawai Bekerja Sesuai dengan Standard an Prosedur Kerja.....	56
Tabel 4.11 Pegawai mematuhi Peraturan Kerja yang Telah ditetapkan.....	57
Tabel 4.12 Pegawai Mampu Menciptakan suasana Kerja yang Harmonis Dan Saling menghargai.....	57
Tabel 4.13 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.14 Pegawai Memiliki Dorongan yang Tinggi dalam melakukan Pekerjaan.....	59
Tabel 4.15 Pegawai Memiliki Kemauan yang Tinggi dalam Bekerja.....	60
Tabel 4.16 Pegawai Memiliki Kerelaan yang Tinggi dalam melakukan Pekerjaan.....	60
Tabel 4.17 Pegawai Termotivasi untuk Meningkatkan Ketrampilan dalam Bekerja.....	61
Tabel 4.18 Pegawai senantiasa Termotivasi untuk Bertanggungjawab dalam Bekerja.....	61
Tabel 4.19 Pegawai Termotivasi untuk mencapai Tujuan dalam Bekerja.....	62
Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi.....	63
Tabel 4.21 Pegawai Teliti dalam Bekerja.....	64
Tabel 4.22 Pegawai Rapi dalam Bekerja.....	64
Tabel 4.23 Beban Kerja sesuai dengan Kemampuan.....	65
Tabel 4.24 Mampu Bekerja diluar Tugas Rutin.....	65
Tabel 4.25 Mempunyai Hubungan Kerja yang Baik dalam Unit dan unit Lainnya.....	66
Tabel 4.26 Mempunyai Hubungan Kerja yang Baik dengan Atasan.....	66
Tabel 4.27 Bekerja dengan Sasaran dan Tugas.....	67
Tabel 4.28 Memiliki Gagasan dan metode baru.....	68

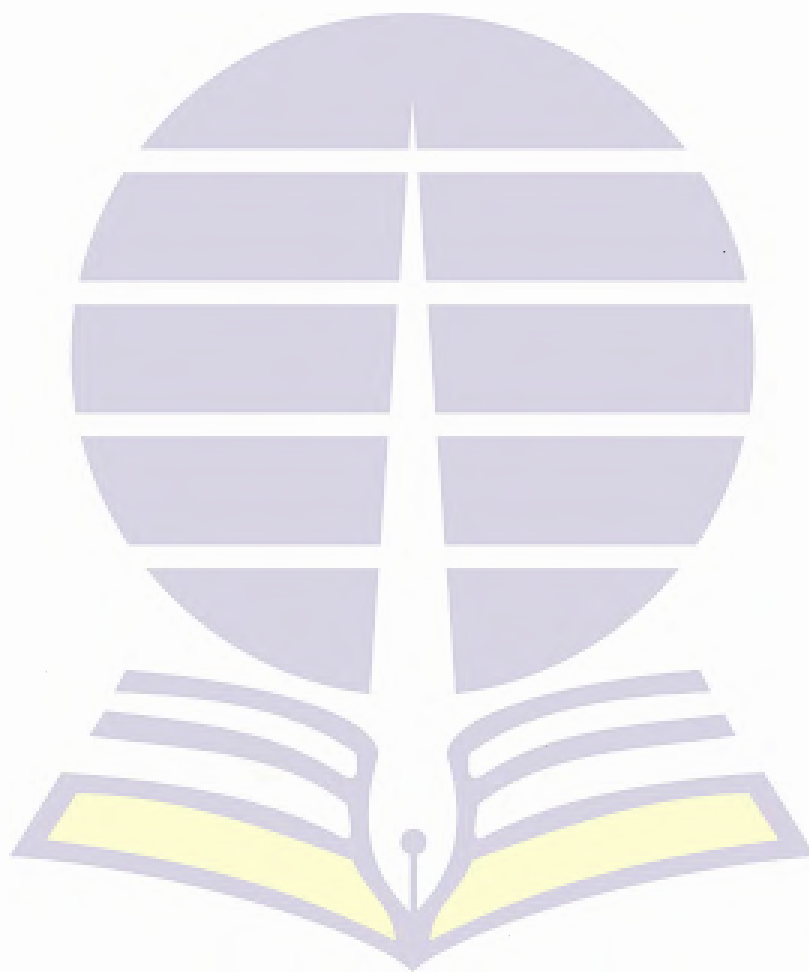
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.29 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	68
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Data.....	70
Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabel.....	71
Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.33 Hasil estimasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh	76
Tabel 4.34 Ringkasan Model Regresi dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai LPP RRI	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Hereroskedastisitas.....	74
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	75



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. (Syamsuddinnor, 2014)

Mengukur kinerja atau prestasi kerja pegawai sangat penting. hal ini merupakan tantangan manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kualitas kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Begitu juga dengan kewirausahaan dan manajemen bisnis mempunyai daya saing yang tinggi dari mulai perusahaan kecil dan menengah yang ditentukan oleh kompetensi kewirausahaan dan manajemen bisnis yang baik. (Suroso, 2017). Kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk menentukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh faktor kemampuan intelektual dan fisik. (Hamsani, 2017)

Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu ditingkatkan dalam rangka melakukan pelayanan bagi masyarakat. (Mangkunegara, 2013)

Selain motivasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikaitkan dengan disiplin. Konsep disiplin merupakan suatu sikap ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Siswanto,2010)

Kinerja pegawai selain dipengaruhi tingkat kedisiplinan dalam bekerja, juga dipengaruhi oleh kuat dan lemahnya motivasi seseorang. Peran motivasi sangatlah penting bagi terciptanya pegawai yang professional. Dengan seringnya pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, maka akan meningkatkan kualitas pegawai itu sendiri.

Radio Republik Indonesia (RRI) merupakan suatu Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat dan kontrol sosial. Dasar hukum UU no. 32 tahun 2002 tentang penyiaran serta PP No. 12 tahun 2005 tentang LPP RRI. LPP RRI terdiri dari 99 stasiun penyiaran di seluruh Indonesia, dibagi menjadi beberapa Kornus (Koordinasi Nusantara).

Salah satu Kornus nya adalah KORNUS XIV Belajasumba yang terdiri dari RRI Bengkulu, RRI Lampung, RRI Jambi, RRI Sumatera Selatan dan RRI Sungailiat Bangka Belitung. Dimana setiap tahun Kornus XIV Belajasumba mengadakan pertemuan untuk melakukan sinegritas program kerja dalam rangka peningkatkan kinerja di semua bidang. Dari hasil pertemuan rapat Kornus dengan bagian Tata usaha tentang disiplin pegawai fenomena yang ada adalah masih pegawai datang terlambat padahal sudah

digunakan *handkey*, pembuatan Laporan Capaian Kinerja (LCK) yang tidak tepat waktu, perilaku pegawai pada waktu jam kerja keluar kantor dengan alasan yang tidak jelas/kurang bisa dipertanggungjawabkan, meskipun penyimpangan-penyimpangan dari aturan itu dilakukan namun tidak ada sanksi yang diberikan sehingga tidak ada efek jera bagi pegawai, sehingga berdampak langsung atau tidak langsung terhadap kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti merasa perlu untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul ***“Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI”***

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan :

1. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI ?
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI ?

3. Untuk menganalisis disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI ?

D. Kegunaan Penelitian

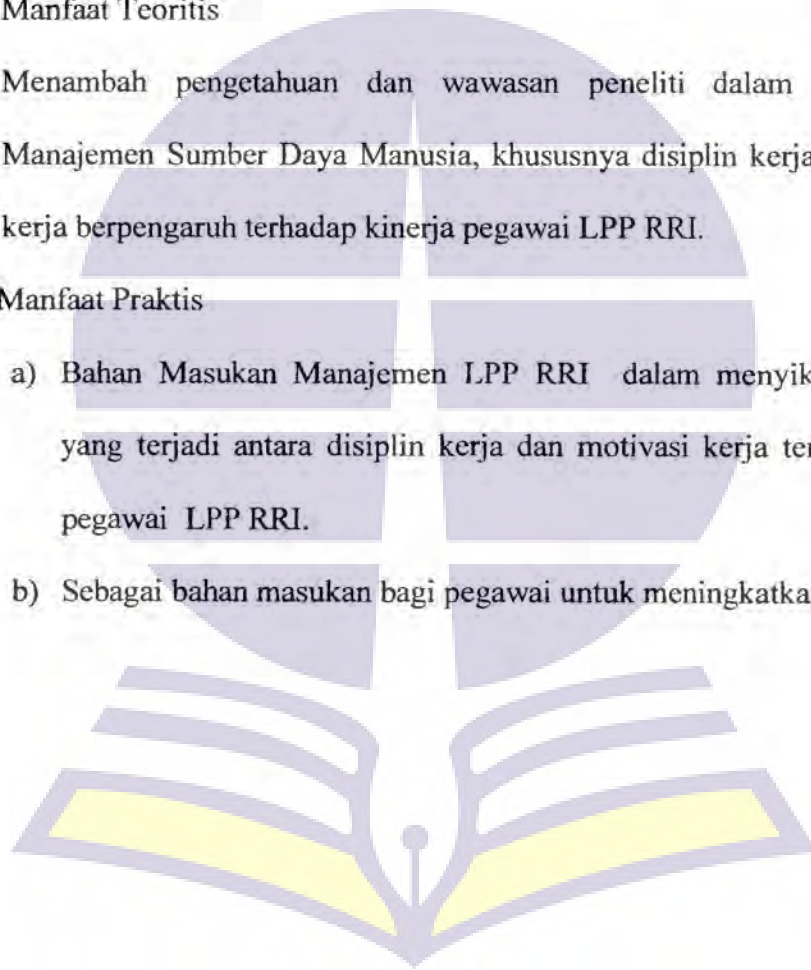
Kegunaan atau manfaat yang didapat diperoleh dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI.

2. Manfaat Praktis

- a) Bahan Masukan Manajemen LPP RRI dalam menyikapi fenomena yang terjadi antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI.
- b) Sebagai bahan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.



BAB II

TINJAUAN PUSATAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja.

Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya adalah Kinerja pegawai (prestasi kerja).

Sedangkan Ahmad Sobirin (2016) berpendapat Kinerja merupakan serangkaian tindakan mulai dari rencana, pelaksanaan dan evaluasi hasil tindakan tersebut, yang melibatkan perilaku manusia, organisasi dan lingkungan.

Fahmi (2014) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode. Sedangkan menurut Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut, kinerja dapat dipandang dari perspektif hasil, proses atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Tugas dalam konteks penilaian kinerja, merupakan tugas pertama pimpinan organisasi dalam menentukan perspektif kinerja yang akan digunakan dalam memaknai kinerja dalam organisasi yang dipimpinnya. Rendahnya kinerja dan motivasi pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik selalu *up to date* untuk didiskusikan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

- 1). Kemampuan, secara psikologis keahlian seorang pegawai dalam bekerja harus disesuaikan dengan kemampuan potensi dan reality (*skill*) yang dimilikinya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Maka untuk meningkatkan kemajuan organisasi tersebut seorang pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2). Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Suatu proses formal melalui organisasi untuk mendapatkan informasi tentang seberapa baiknya karyawan melaksanakan pekerjaannya (Mutiara Sibarani Panggabean, 2016). Menurut Fahmi (2014) suatu penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan baik untuk para pegawai dan manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2016) penilaian kinerja adalah proses dimana kinerja diukur dan dievaluasi untuk menjawab seberapa baik pegawai bekerja selama periode waktu tertentu.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat menurut Fahmi (2014) yaitu :

1. Secara efektif dan efisien mengelola operasional organisasi dengan memberi motivasi pegawai.
2. Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan terhadap pegawai yang bersangkutan untuk pemberian promosi, mutasi atau pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan dalam penyediaan seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Bagi pegawai sebagai umpan balik atasan mereka dalam menilai kinerja pegawai yang bersangkutan.
5. Suatu dasar menyediakan untuk distribusi penghargaan.

e. Faktor Penilaian Kinerja

Ada lima faktor menurut Widodo (2015) dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Akurasi, ketelitian, ketrampilan dan penerimaan keluaran adalah merupakan prestasi pekerjaan.
2. Volume keluaran dan kontribusi adalah Kuantitas pekerjaan.
3. Saran, araha atau perbaikan adalah sikap kepeminman yang dibutuhkan.
4. Kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu adalah faktor kedisiplinan.
5. Pimpinan, media komunikasi.

f. Indikator Kinerja

Indikator-indikator menurut Ade (2014) yang diukur dalam penilaian prestasi kerja adalah:

1. Jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan adalah kuantitas hasil kerja.
2. Sebagai dasar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi harus sesuai dengan acuan ketentuan yang berlaku adalah kualitas hasil kerja.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah:

1. Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Menunjukkan seberapa besarnya pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

5. Inisiatif

Menunjukkan besarnya tanggungjawab dalam pekerjaan yang merupakan kewajiban seorang pegawai serta kreatifitas yang ada dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Pada saat mengukur kinerja adalah penting menentukan kriteria yang relevan. Umumnya, kriteria itu relevan ketika difokuskan pada aspek yang penting dari pekerjaan pegawai, diidentifikasi dan dikaitkan dengan diskripsi pekerjaan. Pekerjaan umumnya melibatkan beberapa petugas dan tanggungjawab. Jika penilaian

kinerja mengabaikan beberapa tanggung jawab yang penting, maka penilaian menjadi tidak efisien. Jika beberapa kriteria yang tidak relevan dimasukkan maka kriteria bisa dikatakan sudah terkontaminasi. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja merupakan hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Bangun (2012) berpendapat bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama. Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi pegawai, perilaku, hasil kerja dan tingkat kehadiran. Fokusnya adalah mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

g. Prinsip dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja

Secara singkat dapat disimpulkan bahwan prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut :

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Prinsipnya bukan menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan

pegawai mampu menyelesaikan persoalan yang timbul pada waktu pekerjaan itu dilaksanakan dan mencari solusi dari persoalan tersebut.

2. Dari hasil diskusi konstruktif antara pegawai dengan penyelia langsung dalam suatu pertemuan pendapat, untuk mencari jalan terbaik dalam meningkatkan mutu dan bahan baku yang tinggi.
3. Dalam proses manajemen dilakukan secara alami, jangan menimbulkan keterpaksaan, yang dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram bukan hanya kegiatan yang setahun sekali atau dilakukan bila manajer ingat.

h. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2011) yaitu:

1. Ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan adalah kualitas kerja.
2. Output perlu diperhatikan bukan hanya output rutin saja tetapi juga bisa cepat menyelesaikan kerja “ekstra” adalah kuantitas kerja.
3. Dapat tidaknya mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan merupakan suatu kehandalan.
4. Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan kerjasama antara pegawai adalah dimensi Sikap.

2. Displin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam pencapaian disiplin pegawai pemberian peringatan yang spesifik terhadap pegawai adalah merupakan alat komunikasi terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang

pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku serta berupaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan. Seperti contoh pegawai datang terlambat, tidak mentaati standar pelaksanaan pekerjaan untuk keselamatan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan mereka atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Para ahli mengemukakan pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mulyadi (2015) disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang pegawai terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan. Menurut Sutrisno (2011) disiplin adalah sikap kesediaan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma norma peraturan yang berlaku di organisasi. Sedangkan menurut Siswanto (2010) Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dengan sepenuh hati dan menerima sanksi-sanksi jika melanggar tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan diatas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong

agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang didalamnya mencakup :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebutkan bahwa Disiplin PNS adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

b. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu :

1. **Disiplin preventif** yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam suatu organisasi.

Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan lebih baik dan mudah menegakkan disiplin kerja. Maka cara ini akan membuat pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.

2. Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengerahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan member pelajaran kepada pelanggar. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja lebih efektif dan efisien. Dalam memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri, manajemen harus melakukan disiplin kerja secara terus menerus supaya pegawai termotivasi untuk melakukan peraturan yang berlaku bukan karena adanya sanksi..

Menurut Sinambela (2016) indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

a. Frekuensi kehadiran.

Tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran, maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai.

b. Tingkat kewaspadaan.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

d. **Fungsi disiplin kerja**

Menjadi prasyarat bagi setiap pegawai dalam pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan yang membuat pegawai mendapat

kemudahan dalam bekerja sangat dibutuhkan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan demikian akan terciptanya suasana kerja yang kondusif sehingga akan mencapai tujuan perusahaan.

Mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok atau dalam masyarakat merupakan fungsi disiplin. Sehingga akan terjalin hubungan yang lebih baik dan lancar antara individu satu dengan yang lainnya. Disiplin kerja yang baik sangat berpengaruh dalam membangun kepribadian seseorang serta lingkungan organisasi yang tenang, tertib dan tentram.

e. Cara menegakkan disiplin kerja

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan dengan cara :

a. Harus Ditegakkan Seketika

Dimana bila pegawai melakukan pelanggaran maka hukuman harus dilakukan seketika dan sesegera mungkin jangan sampai terlambat, jika terlambat akan kurang efektif.

b. Harus didahului dengan peringatan dini

Sebelum terjadi pelanggaran harus di berikan peringatan dini kepada pegawai sehingga mereka tahu mana yang dibenarkan dan mana yang termasuk dalam pelanggaran.

c. Harus Konsisten

Disiplin harus dilakukan secara konsisten terhadap seluruh pegawai yang melakukan pelanggaran dengan hukuman yang sama secara adil

dan merata kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dengan tidak ada pengecualian.

d. Disiplin Harus Impersona

Dalam menegakkan disiplin seorang atasan jangan dalam keadaan marah atau emosi. Jika dalam keadaan marah dan emosi maka keputusan yang akan diambil tidak rasional, tunggu sampai reda sebelum mengambil keputusan. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.

e. Disiplin Harus Setimpal

Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

f. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang di dalamnya memuat kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh PNS. Kewajiban dan larangan yang termuat dalam PP no 53 Tahun 2010 sebagai berikut :

1. Setiap PNS wajib :

- a. mengucapkan sumpah/janji PNS
- b. mengucapkan sumpah/janji jabatan

- c. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD Negara Republik tahun 1945, Negara kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah
- d. mentaati segala peraturan perundang-undangan
- e. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab
- f. menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat PNS
- g. mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan
- h. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
- i. bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara
- j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama dibidang keamananm keuangan dan materiil;
- k. masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
- l. mencapai sasaran kerja yang ditetapkan;
- m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
- o. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier dan

- q. mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2. Setiap PNS dilarang :

- a. menyalahgunakan wewenang
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuangan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain:
- c. tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. memiliki, menjual, membeli, mengadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dengan apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

- j. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD atau DPRD dengan cara :
 - 1). ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - 2). menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3). sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - 1) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- m. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
 - 1). membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau;
 - 2). mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbaun, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat;

- n. Memberikan dukungan kepada calon anggota DPD atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copy KTP atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- o. Memberikan dukungan kepada calon Kepala daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- 1). Terlibat dalam kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - 2). menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - 3). membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 4). mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, mengenai kedisiplinan PNS, maka PNS diwajibkan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan dilarang untuk menyalahgunakan wewenang dan menggunakan kedudukannya untuk kepentingan individu, golongan atau bangsa lainnya yang dapat merugikan negara.

g. Sanksi Disiplin Kerja

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh suatu organisasi berlaku baik dalam pelanggaran ucapan, tulisan, maupun perbuatan seorang pegawai.

Tingkat dan jenis sanksi pelanggaran pada umumnya berlaku pada suatu organisasi adalah:

- 1) Pelanggaran ringan, sanksi dengan: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Pelanggaran sedang, sanksi dengan: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan jabatan.
- 3) Pelanggaran berat, dengan sanksi : penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan acara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar menerka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku

tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Menurut Mangkunegara (2013) Suatu dorongan dalam memenuhi kebutuhan diri pegawai agar dapat menyesuaikan dengan lingkungannya adalah merupakan motivasi. Agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan salah satu langkah yang dilakukan atasan adalah memberikan motivasi.

Menurut Griffin (2013) Serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu adalah pengertian motivasi. Untuk memotivasi orang-orang dalam suatu organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi merupakan perjuangan seorang manajer, supaya para pegawai bekerja keras, datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap misi organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli maka disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah merupakan suatu proses dimana dalam memenuhi beberapa kebutuhan pegawai dengan adanya dorongan melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang pegawai ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja yang dicapai tergantung kemampuan, lingkungan dan motivasi. Seorang pegawai harus mampu melakukan pekerjaan secara baik sesuai dengan kemampuan, harus mempunyai keinginan dalam melaksanakan pekerjaan (motivasi) dan dalam melakukan

pekerjaan tersebut harus mempunyai materi, sumber daya dan perlengkapan (lingkungan).

a. Teori–Teori Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

Menurut Wukir (2013) teori motivasi kerja :

- a) Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan (kebutuhan fisiologis).
- b) Kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan, pertentangan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan (kebutuhan rasa aman).
- c) Kebutuhan sosial teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya (kebutuhan untuk merasa memiliki).
- d) Kebutuhan untuk dihormati, kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya (kebutuhan harga diri).
- e) Kebutuhan untuk menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain (kebutuhan untuk mengaktualisasi diri).

Menurut Widodo (2015) :

- a. Faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan bersifat ekstrinsik

Contohnya : kualitas supervise yang jelek, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang tidak harmonis.

- a. Faktor yang mendorong kepuasan dan motivasi dalam bekerja dan bersifat intrinsik.

Contohnya : keberhasilan melakukan pekerjaan, pengakuan pekerjaan yang menyenangkan.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Wirawan (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah :

1. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor Penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor penyehat tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor penyehat tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Faktor lain mengenai Motivasi yaitu: Supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan dan praktik perusahaan, benefit dan sekuritas pekerjaan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

c. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Prinsip Partisipasi

Untuk memotivasi kerja, dengan cara memberikan kesempatan pegawai dalam menentukan tujuan yang akan dicapai.

2) Prinsip Komunikasi

Seorang pemimpin harus mengkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memberi informasi yang jelas kepada pegawai, sehingga akan lebih mudah pegawai dimotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Untuk memotivasi pegawai seorang pemimpin harus mengakui bahwa

bawahan/pegawai mempunyai andil dalam pencapaian tujuan.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Seorang pegawai akan lebih termotivasi kerjanya bila sewaktu-waktu di berikan wewenangan atau otoritas untuk pengambilan keputusan bila diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan termotivasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan..

5) Prinsip memberi perhatian

Seorang pegawai akan termotivasi bila pimpinan memberikan perhatian apa yang dilakukan dan apa yang diinginkan mereka. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

d. Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2014) ada dua bentuk motivasi :

1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Suatu dorongan yang muncul dari luar diri seseorang sehingga muncul keinginan orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat untuk mengubah sikap dan tindakan yang dilakukan untuk menjadi lebih baik merupakan motivasi Ekstrinsik.

2) Motivasi Intrinsik (dari dalam diri sendiri seseorang/kelompok)

Suatu dorongan yang timbul dan tumbuh serta berkembang dari dalam diri seorang sehingga mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu yang dinilai dan berarti.

e. Solusi-solusi dalam Mengatasi Masalah di Bidang Motivasi

Menurut Fahmi (2014) beberapa solusi dalam mengatasi masalah dibidang motivasi antara lain adalah :

- 1) Seorang pimpinan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang nyaman, saling menghargai dan mempunyai rasa simpati terhadap mereka yang melakukan pekerjaan yang baik.
- 2) Sebaiknya jangan menggunakan bahasa dan perintah yang bersifat menimbulkan konflik itu langkah yang dilakukan seorang pimpinan.
- 3) Mempunyai pola pikir yang positif baik pimpinan atau pegawai, sehingga akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan dihargai atas hasil kerja keras yang telah dilakukan.

f. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) ada dua tehnik motivasi kerja:

- 1) Tehnik pemenuhan kebutuhan pegawai.

Seorang pimpinan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya, sehingga akan menimbulkan motivasi kerja pegawai.

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

- 2) Tehnik komunikasi Persuasife

Merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis.

g. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Arif Arwanto (2013) ada tiga kebutuhan indikator motivasi kerja :

- 1) Suatu dorongan untuk berprestasi , untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar adalah kebutuhan akan pencapaian.
- 2) Kebutuhan yang membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan bisa dilakukan tanpa dirinya adalah kebutuhan akan kekuasaan.
- 3) Suatu keinginan untuk menciptakan hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat adalah kebutuhan akan afiliasi.

Jadi motivasi, baik bagi seorang pimpinan organisasi ataupun bagi individu sebagai anggota organisasi, mencakup kerja keras agar setiap kegiatan dapat terselesaikan secara efektif, kemudian mempertahankan kondisi kerja keras tersebut agar dalam setiap kondisi organisasi anggota tetap memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, serta tercapainya setiap sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Ada beberapa kajian penelitian terdahulu yang dianggap relevan dalam penulisan ini, antara lain :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis	Jenis Penelitian	Pembahasan dan Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipili pada Pemerintah Kabupaten Tabaling di Tanjung Kalimantan Selatan.	Harlie	Tesis 2010 Menggunakan metode analisis data dan analisis regresi liner berganda	Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan Selatan dan masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara.	Reza	Tesis 2010	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,57 artinya variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel

				independen secara simultan sebesar 57%, sedangkan sisanya 43% merupakan pengaruh dari faktor lainnya.
3	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten Bangka Tengah	Astie	Tesis 2011 Metode Survey	Hasil penelitian menunjukkan ada empat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKD kabupaten. Bangka Tengah yaitu faktor keunggulan organisasi, pendorong pribadi, pendorong internal dan faktor desain internal.
4	Analisis Faktor-raktor yang mempengaruhi kinerja penderes kebin Batang Toru PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)	Edi Suaranta Ginting	Tesis 2013 Metode Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian nilai koefisiensi determinasi (r square) dihitung sebesar 79,5% artinya motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4) dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja penderes dan sisanya 20,5 % dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti seperti rotasi kerja dan

				komitmen organisasi.
5	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	Suradi	Tesis 2015 Metode survey dalam bentuk kuesioner	Hasil penelitian secara statistik menunjukkan Disiplin kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dengan angka determinasi 30,9%, dan 69,1% variabel lain diluar disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah objek penelitian dilakukan pada tempat dan waktu yang berbeda, variabel independen yang diteliti sebagian ada yang sama dan sebagian lain tidak sama, pada penelitian ini ingin mengetahui dan menganalisis variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI.

C. Kerangka Berpikir

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja pegawai. Kinerja pegawai LPP RRI dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan individu maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja dan motivasi.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya kecendrungan untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. Timbulnya motivasi karena adanya suatu kebutuhan dan perbuatan untuk pencapaian tujuan tertentu. Suatu motivasi adalah proses yang menentukan banyaknya usaha dalam melaksanakan pekerjaan, karena dorongan yang timbul dalam bekerja akan menentukan tercapainya tujuan yang diinginkan. Pemberian motivasi sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia serta wujud perhatian suatu perusahaan terhadap kinerja pegawai.

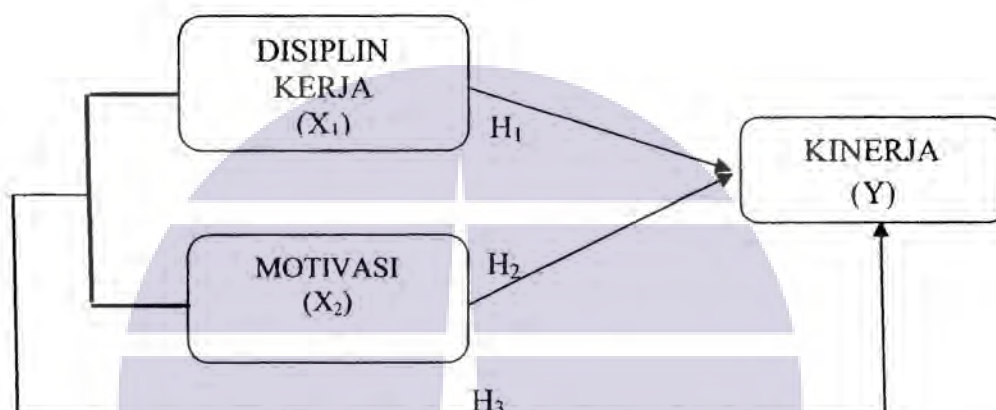
Disiplin kerja berperan penting bagi peningkatan kinerja para pegawai, apabila disiplin kerja ditegakkan dan dilaksanakan dengan baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan erat kaitannya dengan motivasi, karena pegawai akan disiplin apabila motivasi mereka tinggi, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, disiplin dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Dari identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai LPP RRI, akan diketahui faktor mana yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan demikian diketahui pula langkah-langkah yang dapat diambil untuk

meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan faktor-faktor dominan sebagai landasan pengambilan keputusan.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Jadi dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir diatas ada tiga variabel yaitu Disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja. Dimana disiplin kerja, motivasi kerja terkadang tidak sesuai dengan kinerja yang dicapai. Sehingga melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

D. Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas (independent variabel) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X₁), Motivasi kerja (X₂), serta variabel terikat (dependen variabel) adalah Kinerja pegawai

Dari masing-masing variabel pada penelitian ini definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel:

Tabel 2.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item
Kinerja (Y) Mangkunegara (2013)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya	1.Kualitas	-Teliti dan melakukan koreksi	1
		2.Kuantitas	- Rapi dalam bekerja	2
		3.Kerjasama	- Beban kerja sesuai dengan kemampuan	3
		4.Ketepatan	- Mampu melaksanakan tugas diluar jam rutin	4
		5.Kreatifitas	-Hubungan kerja yang baik dengan unit lainnya	5
			-Hubungan kerja dengan atasan	6
			-Bekerja sesuai dengan sasaran dan tugas	7
			-Memiliki gagasan dan metode baru	8
Disiplin kerja (X ₁) Siswanto (2010)	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya	1.Frekuensi kehadiran	-Datang dan pulang tepat waktu	9
		2.Tingkat kewaspadaan	-Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	10
		3.Ketaatan pada standar kerja	- Tidak menunda-nunda Pekerjaan	11
		4.Ketaatan pada peraturan kerja	-Fokus menjalankan tugas	12
		5.Etika kerja	-Bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja	13
			-Mematuhi peraturan kerjayang ditetapkan	14
			-Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai	15

Motivasi kerja (X ₂)	Kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)	1.Menggerakkan	-Daya dorong yang tinggi	16
Mangunegara (2013)		2.Mengarahkan	-Kemauan yang tinggi dalam bekerja	17
			-Kerelaan dalam melaksanakan pekerjaan	18
			-Meningkatkan ketrampilan	19
			-Bertanggungjawab dalam bekerja	20
		-Mencapai tujuan dalam Bekerja	21	

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga variabel Disiplin kerja, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI.

Untuk H – 1 :

Ho : Variabel Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI.

Ha : Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI.

Untuk H – 2 :

Ho : Variabel Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI.

Ha : Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI.

2. Diduga variabel Disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI

Untuk H – 3 :

Ho : Variabel Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI .

Ha : Variabel Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI .



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sesuai tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif maka penulis ingin mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan teori-teori terkait serta dengan menguji hipotesis berdasarkan data empirik yang diperoleh.

Variabel penelitian terdiri dari :

1. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja pegawai
2. Variabel bebas (*Independent variabel*) adalah disiplin dan motivasi

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai LPP RRI Se Belajasumba dan penelitian ini mengambil sampel sebanyak 125 orang pegawai LPP RRI Se Belajasumba (RRI Bengkulu, RRI Lampung, RRI Jambi, RRI Sumatera Selatan dan RRI Sungailiat Bangka Belitung).

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu angket atau kuisisioner (melalui online) merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang

digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari responden dalam hal ini pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Pengumpulan data bertujuan untuk mengumpulkan data primer guna menguji hipotesis yang akan diajukan.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan untuk variabel yang diteliti adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dengan cara kuesioner online (melalui link) dengan menyebarkan kepada pegawai LPP RRI se Belajasumba.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2015) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi

Tehnik pengumpulan data dengan obeservasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar..

Dalam penelitian ini adalah menggunakan tehnik skala likert yang merupakan bagian dari jenis *attidue scales*. Skala likert adalah dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan tentang prilaku, objek, orang atau kejadian (Sugiyono, 2015). Kriteria pengukuran dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.
Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	SS (sangat setuju)	5
2	S(setuju)	4
3	KS (Kurang setuju)	3
4	TS (tidak setuju)	2
5	STS (sangat tidak setuju)	1

Sumber : Sugiyono, 2015

E. Metode Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisi terhadap data dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi suatu informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat

induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan pendekatan deskriptif dan dari pendekatan analisis Statistik/verikatif. Pendekatan deskriptif dimaksudkan untuk menguraikan atau mendiskripsikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian. Dalam analisis ini peneliti menggunakan perangkat lunak (software SPSS versi 23).

Sementara itu analisis statistik dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel disiplin, motivasi kerja dengan kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Dalam hal ini, teknik statistik yang digunakan adalah tehnik Register Linier Berganda. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Model regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien variabel X_1, \dots, X_2
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- e = error/variabel yang tidak diteliti

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data yang diperoleh dari hasil kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji kualitas data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

a. Uji reliabilitas data

Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji validitas data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor.

2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Ketika asumsi tidak terpenuhi, biasanya peneliti menggunakan berbagai solusi agar asumsinya dapat terpenuhi, atau beralih ke metode yang lebih *advance* agar asumsinya dapat

terselesaikan. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada dalam permodelan regresi linear berganda.

Tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linier, seperti pengujian asumsi multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linier sederhana yang memiliki variabel respon dan prediktor hanya satu.

a. Asumsi multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat di antara beberapa variabel prediktor dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik memiliki variabel-variabel prediktor yang independen atau tidak berkorelasi. Pada pengujian asumsi ini, diharapkan asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi. Penyebab terjadinya kasus multikolinieritas adalah terdapat korelasi atau hubungan linear yang kuat diantara beberapa variabel prediktor yang dimasukkan ke dalam model regresi, seperti variabel-variabel ekonomi yang kebanyakan terkait satu dengan yang lain (*intercorrelation*).

b. Asumsi autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya $(t-1)$. Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Uji autokorelasi

dilakukan pada runtun waktu dan tidak perlu dilakukan data *cross section* seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serentak pada saat yang bersamaan. Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lagi dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

c. Asumsi heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi residual dari model regresi yang memiliki varians tidak konstan. Jika pada asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi varian residual konstan (homoskedastisitas). Penyebab terjadinya kasus heteroskedastisitas adalah :

- 1). Terdapat kesalahan input komponen/nilai variabel respon pada beberapa prediktor, sehingga pada komponen prediktor yang berbeda memiliki komponen variabel respon yang sama, contoh untuk $X = 5$ dan $X = 6$, diperoleh nilai $Y=0,9$
- 2). Kasus heteroskedastisitas terjadi secara alami pada variabel-variabel ekonomi, seperti kasus rumah tangga dengan pendapatan berbeda terkadang memiliki pengeluaran yang hampir sama

- 3). Terdapat pengaruh heteroskedastisitas pada data *time series* yang umum terjadi pada variabel-variabel ekonomi yang memiliki volatilitas.
- 4). Adanya manipulasi data yang menyebabkan residual data memiliki varian yang sistematis

d. Asumsi Normalitas

Asumsi normalitas adalah asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model regresi.

Penyebab terjadinya kasus normalitas adalah :

1. Terdapat data residual dari model regresi yang memiliki nilai data yang berada jauh dari himpunan data atau data ekstrim, sehingga penyebaran datanya menjadi non-Normal.
2. Terdapat kondisi alami dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal atau berdistribusi lain seperti : distribusi binormal, multinormal, eksponensial, gamma, dan lain-lain.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya masih sementara. Pengujian hipotesis yaitu suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis mengenai parameter populasi. Penolakan suatu hipotesis bukan berarti menyimpulkan bahwa hipotesis

tersebut salah dimana bukti yang tidak konsisten dengan hipotesis. Penerimaan hipotesis sebagai akibat tidak cukupnya bukti untuk menolak dan tidak berimplikasi bahwa hipotesis itu pasti benar. Prosedur pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut :

- a. Menentukan formula hipotesis
- b. Menentukan taraf nyata
- c. Menentukan kriteria pengujian
- d. Menentukan nilai uji statistik
- e. Membuat kesimpulan

Formula hipotesis dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu :

1. Hipotesis nol (H_0) yaitu suatu pernyataan yang akan diuji, hipotesis tersebut tidak memiliki perbedaan atau perbedaannya nol dengan hipotesis sebenarnya.
2. Hipotesis alternative (H_a) yaitu segala hipotesis yang berbeda dengan hipotesis nol.

Hipotesis dapat dibuktikan dengan melakukan uji statistik. Uji statistik yang dimaksud, yaitu uji F, uji t dan menentukan besarnya nilai koefisien determinasi R^2 (R square).

- a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji Anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakan pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan

Apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen maka diperlukan uji simultan (uji F). Pada uji F ini dengan menggunakan rumus :

$$Df(1) = k-1$$

Keterangan :

Df = derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

sedangkan f_{hitung} dihitung dengan menggunakan *program SPSS* untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji f yaitu untuk menguji regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 - b_4 = 0$ (artinya Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba)
2. $H_0 : b_1 - b_4 \neq 0$ (artinya Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba)

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dapat digunakan untuk menguji koefisien parsial atau masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Untuk menguji t dilakukan dengan menentukan nilai kritis terlebih dahulu, yaitu dengan menentukan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Tingkat signifikan

ditentukan sebesar 5% atau 0,05 dengan tingkat kebebasan 9%. Pada uji t ini ditentukan dengan rumus :

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan : df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

sedangkan t_{hitung} dihitung dengan menggunakan program SPSS for windows release untuk menguji kebenaran hipotesis, langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi (b), yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t. Adapun rumus Uji t adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 - b_4 = 0$ (artinya Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba)

2. $H_0 : b_1 - b_4 \neq 0$ (artinya Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba)

Dalam hipotesis ini ada pengaruh tidaknya antara Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba, diterima apabila t_{hitung} pada taraf signifikan 96% atau alpha 5%.

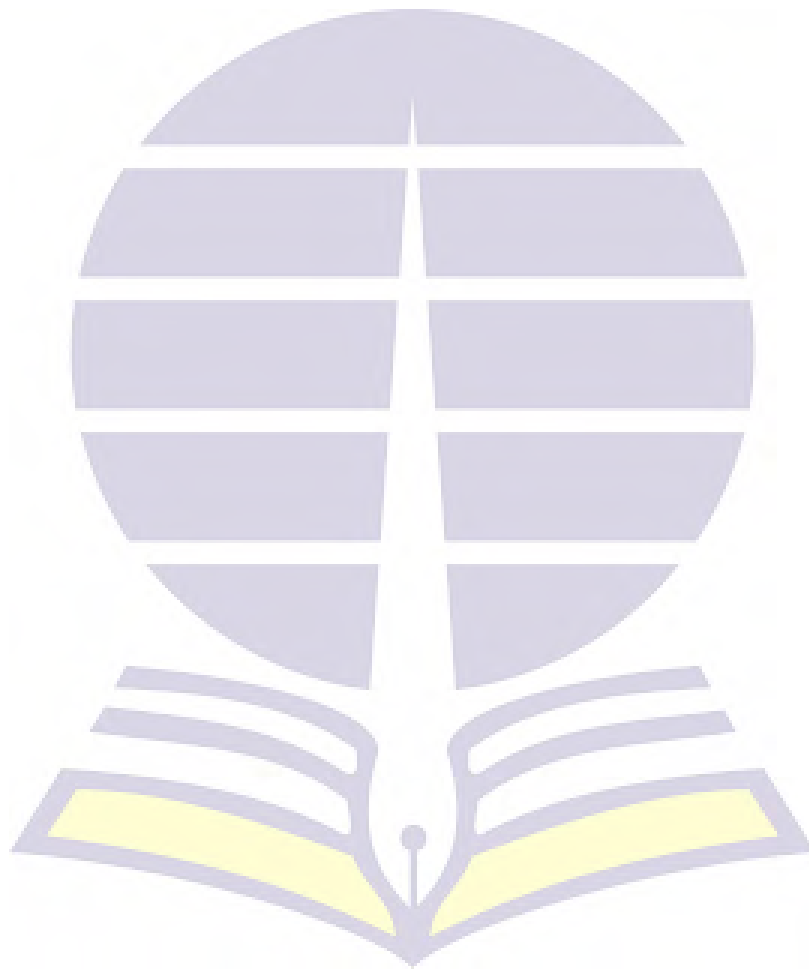
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model tersebut menerangkan variabel terikatnya. Kemudian dilakukan pengujian variannya dengan uji f. Penggunaan *R square* (R kuadrat) sering menimbulkan permasalahan, yaitu bahwa nilainya akan meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas. Hal ini akan menimbulkan bias, karena jika ingin memperoleh model dengan R tinggi, seorang peneliti dapat dengan sembarangan menambahkan variabel bebas dan nilai R akan meningkat, tidak tergantung apakah variabel bebas tambahan itu berhubungan dengan variabel terikat atau tidak.

Oleh karena itu, banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan *adjusted R square*. Interpretasinya sama dengan *R square* akan tetapi nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Nilai *adjusted R square* dapat bernilai negatif maka nilai tersebut dianggap nol, atau

variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada kantor LPP RRI Se Belajasumba (RRI Bengkulu, RRI Lampung, RRI Jambi, RRI Sumatera Selatan dan RRI Sungailiat Bangka Belitung).

B. HASIL

1. Karakteristik Responden

a. Umur Responden

Keterkaitan umur dalam perilaku individu pegawai dilokasi kerja biasanya sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab pegawai. Berikut data responden berdasarkan umur :

Tabel 4.1.
Umur Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	0	0,00
2	21 – 30 Tahun	9	7,2
3	31 – 40 Tahun	39	31,2
4	41 – 50 Tahun	32	25,6
5	51 – 60 Tahun	45	36,0
	Total	125	100

Sumber : Data primer diolah ,2019

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa paling banyak responden berusia antara umur 51 – 60 tahun sebanyak 45 orang atau 36,0% diikuti usia 31 -40 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 31,2%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 32 orang atau 25,6% dan usia 21–30 tahun sebanyak 9 orang atau 7,2 %.

b. Jenis Kelamin Responden

Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dijadikan pertimbangan dalam seseorang melakukan aktivitas. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel. 4.2

Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	75	60,0
2	Perempuan	50	40,0
	Total	125	100

Sumber : Data primer diolah ,2019

Berdasarkan tabel 4.2 penelitian yang dilakukan terhadap 125 orang responden, diketahui bahwa laki-laki adalah responden terbanyak dengan jumlah 75 orang responden atau sebesar 60,0% dan 50 orang responden adalah perempuan atau 40,0%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai perempuan pada LPP RRI Se Belajasumba.

c. Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel. 4.3**Pendidikan Responden**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	32	25,6
2	DIPLOMA (D3)	6	4,8
3	SARJANA (S1)	73	58,4
4	PASCASARJANA (S2)	14	11,2
	Total	125	100

Sumber : Data primer diolah ,2019

Tabel 4.3 adalah jumlah terbanyak adalah dari kelompok Sarjana (S1) yaitu 73 orang atau 58,4% dari keseluruhan responden yang ada. Kemudian diikuti oleh Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 32 orang atau 25,6% dan Sarjana Strata 2 (S2) yaitu 14 orang atau 11,2% serta Diploma (D3) sebanyak 6 orang atau 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa LPP RRI Se Belajasumba telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang optimal ke Masyarakat.

e.Masa kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel. 4.4**Masa Kerja Responden**

NO	Tahun	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5	7	5,6
2	6 – 15	47	37,6
3	16 – 25	35	28,0
4	26 – 35	28	22,4
5	> 36	8	6,4
	Total	125	100

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja mayoritas responden lama bekerja yakni dengan masa kerja antara 6 – 15 tahun sebanyak 47 orang atau 37,6%. Hal ini menunjukkan responden telah memiliki pengalaman yang cukup lama terutama pada pegawai operasional dalam hal penyiaran.

Tabel.4.5
Rekapitulasi karakteristik Responden

Statistics

Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Valid	Missing	Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Valid	Missing	
21 - 30 Tahun	Laki - Laki	SARJANA (S1)	< 5 Tahun	N	0	2	2	2	2	0	0	
			6 - 15 Tahun	N	1	0	1	0	0	0	0	
			> 15 Tahun	N	0	0	0	0	0	0	0	
		Perempuan	SMA	6 - 15 Tahun	N	1	1	1	1	1	1	1
				> 15 Tahun	N	0	0	0	0	0	0	0
				> 15 Tahun	N	2	2	2	2	2	2	2
	Laki - Laki	SARJANA (S1)	< 5 Tahun	N	0	0	0	0	0	0	0	
			6 - 15 Tahun	N	2	2	2	2	2	2	2	
			> 15 Tahun	N	0	0	0	0	0	0	0	
		Perempuan	PASCASARJANA (S2)	< 5 Tahun	N	1	1	1	1	1	1	1
				6 - 15 Tahun	N	0	0	0	0	0	0	0
				> 15 Tahun	N	1	1	1	1	1	1	1
31 - 40 Tahun	Laki - Laki	SMA	< 5 Tahun	N	1	1	1	1	1	1	1	
			6 - 15 Tahun	N	5	5	5	5	5	5		
			> 15 Tahun	N	0	0	0	0	0	0		
		Perempuan	DIPLOMA (D3)	< 5 Tahun	N	1	1	1	1	1	1	
				6 - 15 Tahun	N	0	0	0	0	0	0	
				> 15 Tahun	N	1	1	1	1	1	1	
	Laki - Laki	SARJANA (S1)	6 - 15 Tahun	N	0	0	0	0	0	0		
			16 - 25 Tahun	N	13	13	13	13	13	13		
			> 25 Tahun	N	0	0	0	0	0	0		
		Perempuan	SMA	6 - 15 Tahun	N	1	1	1	1	1	1	
				> 15 Tahun	N	2	2	2	2	2	2	
				> 15 Tahun	N	1	1	1	1	1	1	
Laki - Laki	SARJANA (S1)	6 - 15 Tahun	N	1	1	1	1	1	1			
		16 - 25 Tahun	N	4	4	4	4	4	4			
		> 25 Tahun	N	0	0	0	0	0	0			
	Perempuan	PASCASARJANA (S2)	6 - 15 Tahun	N	10	10	10	10	10	10		
			16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0	0		
			> 25 Tahun	N	1	1	1	1	1	1		
41 - 50 tahun	Laki - Laki	SMA	6 - 15 Tahun	N	2	2	2	2	2			
			16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0			
			> 25 Tahun	N	4	4	4	4	4			
		Perempuan	SARJANA (S1)	6 - 15 Tahun	N	0	0	0	0	0		
				16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0		
				> 25 Tahun	N	6	6	6	6	6		
	Laki - Laki	PASCASARJANA (S2)	6 - 15 Tahun	N	1	1	1	1	1			
			16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0			
			> 25 Tahun	N	1	1	1	1	1			
		Perempuan	SMA	6 - 15 Tahun	N	1	1	1	1	1		
				16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0		
				> 25 Tahun	N	1	1	1	1	1		
Laki - Laki	DIPLOMA (D3)	6 - 15 Tahun	N	0	0	0	0	0				
		16 - 25 Tahun	N	1	1	1	1	1				
		> 25 Tahun	N	0	0	0	0	0				
	Perempuan	SARJANA (S1)	6 - 15 Tahun	N	2	2	2	2	2			
			16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0			
			> 25 Tahun	N	0	0	0	0	0			
51 - 60 Tahun	Laki - Laki	SMA	16 - 25 Tahun	N	3	3	3	3	3			
			26 - 35 Tahun	N	0	0	0	0	0			
			> 35 tahun	N	4	4	4	4	4			
		Perempuan	DIPLOMA (D3)	6 - 15 Tahun	N	0	0	0	0	0		
				16 - 25 Tahun	N	1	1	1	1	1		
				> 35 tahun	N	0	0	0	0	0		
	Laki - Laki	SARJANA (S1)	6 - 15 Tahun	N	1	1	1	1	1			
			16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0			
			26 - 35 Tahun	N	2	2	2	2	2			
		Perempuan	PASCASARJANA (S2)	6 - 15 Tahun	N	11	11	11	11	11		
				16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0		
				> 35 tahun	N	0	0	0	0	0		
Laki - Laki	SARJANA (S1)	16 - 25 Tahun	N	3	3	3	3	3				
		26 - 35 Tahun	N	0	0	0	0	0				
		> 35 tahun	N	0	0	0	0	0				
	Perempuan	SMA	> 35 tahun	N	3	3	3	3	3			
			> 35 tahun	N	0	0	0	0	0			
			> 35 tahun	N	1	1	1	1	1			
Laki - Laki	DIPLOMA (D3)	26 - 35 Tahun	N	1	1	1	1	1				
		> 35 tahun	N	0	0	0	0	0				
		> 35 tahun	N	2	2	2	2	2				
	Perempuan	SARJANA (S1)	16 - 25 Tahun	N	0	0	0	0	0			
			26 - 35 Tahun	N	0	0	0	0	0			
			> 35 tahun	N	0	0	0	0	0			
Laki - Laki	PASCASARJANA (S2)	26 - 35 Tahun	N	0	0	0	0	0				
		> 35 tahun	N	1	1	1	1	1				
		> 35 tahun	N	1	1	1	1	1				
	Perempuan	PASCASARJANA (S2)	26 - 35 Tahun	N	2	2	2	2	2			
			> 35 tahun	N	0	0	0	0	0			
			> 35 tahun	N	0	0	0	0	0			

1. Tanggapan Responden

a. Tanggapan Responden terhadap disiplin kerja

Pada penelitian ini variabel disiplin kerja (X1) diukur melalui tujuh indikator. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator disiplin kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel.4.6

Pegawai Tepat Waktu datang dan Pulang Kerja

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X1.1	SS	51	40,8	255	4,37
	S	71	56,8	284	
	KS	2	1,6	6	
	TS	1	0,8	2	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	547	-

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel.4.6 terlihat jumlah pegawai yang setuju pegawai tepat waktu dan pulang kerja sebanyak 71 orang atau 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang punya tingkat disiplin yang tinggi terhadap ketetapan waktu.

Tabel 4.7

Pegawai Memiliki Ketelitian dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X1.2	SS	50	40,0	250	4,36
	S	71	56,8	284	
	KS	3	2,4	9	
	TS	1	0,8	2	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	545	

Sumber : Data primer diolah , 2019

Pada tabel 4.7 terlihat jumlah yang setuju pegawai pegawai memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 71 orang atau 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang punya ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel. 4.8
Pegawai Tidak Menunda-nunda Pekerjaan

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X1.3	SS	53	42,4	265	4,38
	S	68	54,4	272	
	KS	3	2,4	9	
	TS	1	0,8	2	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	548	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.8 terlihat jumlah pegawai yang menyatakan setuju pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan sebanyak 68 orang atau 53,4%. Maka ini menyatakan banyak pegawai yang tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel. 4.9
Pegawai Fokus dalam Menjalankan Tugas

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X1.4	SS	47	37,6	235	4,31
	S	70	56,0	280	
	KS	8	6,4	24	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	539	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.9 terlihat yang setuju pegawai harus fokus dalam menjalankan tugas yang dikerjakan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal seperti yang diinginkan sebanyak 70 orang atau 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang fokus dalam menjalankan tugas yang di berikan.

Tabel 4.10
Pegawai Bekerja sesuai dengan Standard dan
Prosedur Kerja

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X1.5	SS	52	41,6	260	4,37
	S	68	54,4	272	
	KS	5	4,00	15	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	547	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Dari tabel 4.10 terlihat jumlah pegawai yang menyatakan setuju bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang sudah di tetapkan sebanyak 68 orang atau 54,4%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang bekerja sesuai dengan standard dan prosedur kerja.

Tabel 4.11**Pegawai Mematuhi Peraturan Kerja yang telah di Tetapkan**

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X1.6	SS	54	43,2	270	4,42
	S	70	56,0	280	
	KS	1	0,8	3	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	553	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.11 terlihat jumlah pegawai yang menyatakan setuju pegawai mematuhi peraturan kerja yang sudah ditetapkan sebanyak 70 orang atau 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai masih mentaati peraturan yang sudah ditetapkan.

Tabel. 4.12**Pegawai Mampu menciptakan Suasana Kerja yang Harmonis dan Saling menghargai**

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X1.7	SS	58	46,4	290	4,46
	S	67	53,6	268	
	KS	0	0,00	0	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	558	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa jumlah pegawai yang menyatakan setuju pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai supaya kondisi kantor lebih kondusif dan bisa kerja lebih nyaman sebanyak 67 orang atau 53,6%. Hal ini menunjukkan

bahwa banyak pegawai yang mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai.

Tabel. 4.13

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan	Skor (%)					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	40,8	56,8	1,6	0,8	0,00	100
2	X1.2	40,0	56,8	2,4	0,8	0,00	100
3	X1.3	42,4	54,4	2,4	0,8	0,00	100
4	X1.4	37,6	56,0	6,4	0,00	0,00	100
5	X1.5	41,6	54,4	4,0	0,00	0,00	100
6	X1.6	43,2	56,0	0,8	0,00	0,00	100
7	X1.7	46,4	53,6	0,00	0,00	0,00	100

Sumber : Data primer diolah ,2019

Hasil Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator-indikator disiplin kerja sebagaimana terlihat pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar memberikan tanggapan setuju terhadap disiplin kerja. Maka ini berarti bahwa pegawai LPP RRI Se Belajasumba memiliki disiplin kerja yang cukup baik.

b. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian ini variabel Motivasi kerja (X2) diukur dengan enam indikator. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator disiplin kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel. 4.14

Pegawai Memiliki Dorongan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X2.1	SS	51	40,8	255	4,36
	S	70	56,0	280	
	KS	3	2,4	9	
	TS	1	0,8	2	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	546	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.14 terlihat jumlah pegawai yang menyatakan setuju pegawai harus memiliki dorongan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sebanyak 70 orang atau 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya dorongan dari atasan ataupun pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan agar memperoleh hasil yang memuaskan.

Tabel. 4.15

Pegawai Memiliki Kemauan yang tinggi dalam Bekerja

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X2.2	SS	56	44,8	280	4,41
	S	65	52,0	260	
	KS	4	3,2	12	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	552	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel.4.15 terlihat bahwa jumlah pegawai yang menyatakan sangat setuju pegawai harus kemauan yang tinggi dalam melakukan

pekerjaan sebanyak 65 orang atau 52,0%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja sesuai dengan tupoksi dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan.

Tabel. 4.16

Pegawai Memiliki Kerelaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X2.3	SS	44	35,2	220	4,25
	S	70	56,0	280	
	KS	10	8,0	30	
	TS	1	0,8	2	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	46	100	532	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel.4.16 terlihat jumlah pegawai yang menyatakan sangat setuju pegawai harus memiliki kerelaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sebanyak 70 orang atau 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kerelaan sangat diperlukan yang berasal dari pegawai dalam melakukan pekerjaan tanpa ada unsur keterpaksaan.

Tabel. 4.17

**Pegawai Termotivasi untuk Meningkatkan Ketrampilan
dalam Bekerja**

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X2.4	SS	55	44,0	275	4,42
	S	68	54,4	272	
	KS	2	1,6	6	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	553	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.17 terlihat jumlah pegawai yang memberi jawaban sangat setuju pegawai harus memiliki motivasi untuk meningkatkan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 68 orang atau 54,4%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu motivasi dari pegawai dalam meningkatkan ketrampilan supaya bisa lebih maju dan menyesuaikan dengan perkembangan dengan teknologi.

Tabel. 4.18

**Pegawai Senantiasa Termotivasi untuk Bertanggungjawab
dalam Bekerja**

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X2.5	SS	55	44,0	275	4,43
	S	69	55,2	276	
	KS	1	0,8	3	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	46	100	554	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.18 terlihat jumlah pegawai yang memberi tanggapan sangat setuju pegawai harus memiliki motivasi untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang di berikan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 69 orang atau 55,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dibutuhkan agar pegawai senantiasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang di berikan.

Tabel. 4.19
Pegawai Termotivasi untuk mencapai tujuan
dalam Bekerja

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
X2.6	SS	45	36,0	225	4,35
	S	79	63,2	316	
	KS	1	0,8	3	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	544	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.19 terlihat jumlah pegawai yang memberi tanggapan sangat setuju pegawai harus termotivasi untuk mencapai tujuan dalam bekerja sebanyak 79 orang atau 63,2%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanyan motivasi untuk mencapai tujuan dalam bekerja dan harus mengerti apa yang menjadi tujuan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Tabel. 4.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Skor (%)					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	40,8	56,0	2,4	0,8	0,00	100
2	X2.2	44,8	52,0	3,2	0,00	0,00	100
3	X2.3	35,2	56,0	8,0	0,8	0,00	100
4	X2.4	44,0	54,4	1,6	0,00	0,00	100
5	X2.5	44,0	55,2	0,8	0,00	0,00	100
6	X2.6	36,0	63,2	0,8	0,00	0,00	100

Sumber : Data primer diolah ,2019

Hasil Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator-indikator Motivasi kerja sebagaimana terlihat pada tabel 4.20 memberi tanggapan sebagian besar sangat setuju terhadap Motivasi kerja. Maka motivasi kerja sangat di butuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba.

c. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur dengan delapan indikator. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator disiplin kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel. 4.21**Pegawai Teliti dalam Bekerja**

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
Y1	SS	77	61,6	385	4,56
	S	42	33,6	168	
	KS	6	4,8	18	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	571	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.21 terlihat jumlah pegawai yang memberikan tanggapan sangat setuju pegawai menghasilkan ketelitian dalam bekerja sebanyak 77 orang atau 61,6%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan suatu ketelitian dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel. 4.22**Pegawai Rapi dalam Bekerja**

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
Y2	SS	45	36,0	225	4,31
	S	74	59,2	296	
	KS	6	4,8	18	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	539	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.22 terlihat jumlah pegawai yang memberikan tanggapan setuju pegawai harus rapi dalam bekerja sebanyak 74 orang atau 59,2%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan suatu kerapian dalam bekerja.

Tabel. 4.23**Beban Kerja sesuai dengan Kemampuan**

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
Y3	SS	42	33,6	210	4,27
	S	75	60,0	300	
	KS	8	6,4	24	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	534	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.23 terlihat jumlah pegawai yang memberikan tanggapan setuju beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai sebanyak 75 orang atau 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang di berikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal.

Tabel. 4.24**Mampu Bekerja diluar Tugas Rutin**

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
Y4	SS	30	24,0	150	4,12
	S	83	66,4	332	
	KS	11	8,8	33	
	TS	0	0,00	0	
	STS	1	0,80	1	
Jumlah	-	125	100	516	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.24 terlihat bahwa jumlah pegawai yang menyatakan setuju pegawai dapat bekerja di luar tugas rutin sebanyak 83 orang atau

66,4%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan kredibilitas pegawai dalam bekerja diluar tugas rutin bila di perlukan.

Tabel. 4.25

Mempunyai Hubungan kerja yang baik dalam unit dan unit lainnya

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
Y5	SS	48	38,4	240	4,36
	S	76	60,8	304	
	KS	0	0,00	0	
	TS	1	0,80	2	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	546	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.25 terlihat bahwa jumlah pegawai yang menyatakan setuju pegawai mempunyai hubungan kerja yang baik dalam uni dan unit lainnya dalam bekerja sebanyak 76 orang atau 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan Tim kerja yang solid.

Tabel. 4.26

Mempunyai Hubungan kerja yang baik dengan Atasan

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
Y6	SS	51	40,8	255	4,15
	S	74	59,2	296	
	KS	0	0,00	0	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	551	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.26 terlihat jumlah pegawai yang memberikan tanggapan setuju pegawai mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan

dalam bekerja sebanyak 74 orang atau 59,2%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan hubungan kerja yang baik dengan atasan sehingga suasana ditempat kerja akan lebih nyaman dan kondusif.

Tabel. 4.27

Bekerja dengan sasaran dan Tugas

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
Y7	SS	47	37,6	235	4,21
	S	75	60,0	300	
	KS	3	2,4	9	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	544	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.27 terlihat jumlah pegawai yang memberikan tanggapan setuju pegawai bekerja dengan sasaran dan tugas sebanyak 75 orang atau 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan sasaran dan tugas yang jelas dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Tabel. 4.28

Memiliki Gagasan dan Metode Baru

Item Pertanyaan	Katagori Jawaban	Frekuensi	%	Skor	Rata-rata Skor
Y8	SS	41	32,8	205	4,29
	S	80	64,0	320	
	KS	4	3,2	12	
	TS	0	0,00	0	
	STS	0	0,00	0	
Jumlah	-	125	100	537	

Sumber : Data primer diolah ,2019

Pada tabel 4.28 terlihat jumlah pegawai yang memberikan tanggapan setuju pegawai harus memiliki suatu gagasan dan metode baru dalam bekerja sebanyak 80 orang atau 64,0%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan inovasi dan ide-ide yang baru dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel. 4.29
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Skor (%)					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1	61,6	33,6	4,8	0,00	0,00	100
2	Y2	36,0	59,2	4,8	0,00	0,00	100
3	Y3	33,6	60,0	6,4	0,00	0,00	100
4	Y4	24,0	66,4	8,8	0,00	0,80	100
5	Y5	38,4	60,8	0,00	0,8	0,00	100
6	Y6	40,8	59,2	0,00	0,00	0,00	100
7	Y7	37,6	60,0	2,4	0,00	0,00	100
8	Y8	32,4	64,0	3,2	0,00	0,00	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

2. Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dilakukan terhadap hasil kuisisioner yang diperoleh dari responden. Uji kualitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh benar-benar Valid dan reliabel karena hasilnya akan menentukan kualitas hasil penelitian yang dilakukan

1. Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk menilai apakah ukuran ukuran yang digunakan adalah sah atau valid sesuai dengan maksudnya. Karena penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan tehnik pengumpulan data dengan kuisisioner, maka pendekatan yang digunakan untuk menilai validitas instrument adalah dengan mengkorelasikan skor butir dari masing-masing indikator variabel dengan skor total dari variabel tersebut. Rumus korelasi Bivariate Person yang digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan program SPSS. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pertanyaan dalam kuisisioner berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item kuisisioner dinyatakan valid).

Tabel. 4.30

Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel/Indikator	r Hitung	Signifikan	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)				
1	X1.1	0.736	0.000	Valid
2	X1.2	0.852	0.000	Valid
3	X1.3	0.834	0.000	Valid
4	X1.4	0.783	0.000	Valid
5	X1.5	0.759	0.000	Valid
6	X1.6	0.798	0.000	Valid
7	X1.7	0.830	0.000	Valid
MOTIVASI KERJA (X_2)				
1	X2.1	0.753	0.000	Valid
2	X2.2	0.820	0.000	Valid
3	X2.3	0.816	0.000	Valid

4	X2.4	0.782	0.000	Valid
5	X2.5	0.826	0.000	Valid
6	X2.6	0.790	0.000	Valid
KINERJA (Y)				
1	Y1	0.660	0.000	Valid
2	Y2	0.749	0.000	Valid
3	Y3	0.612	0.000	Valid
4	Y4	0.621	0.000	Valid
5	Y5	0.774	0.000	Valid
6	Y6	0.748	0.000	Valid
7	Y7	0.729	0.000	Valid
8	Y8	0.797	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.30 menunjukkan bahwa hasil uji validitas data terhadap variabel yang diuji yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) masing-masing mempunyai koefiesn korelasi setiap indikator lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$)

2. Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas data digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Kuiesioner yang diperoleh dari resonden dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini alat ukur atau metode yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang diuji dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach's* yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian realibilitas terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* seperti pada tabel berikut :

Tabel. 4.31

Hasil Uji Reliabel

No	Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	7	0,793	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	6	0,798	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	8	0,773	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.31 diatas berdasarkan uji reliabilitas data diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X1) diukur dengan 7 indikator. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,793 dan lebih besar dari 0,60, berarti ukuran-ukuran bagi variabel disiplin kerja adalah reliabel. Dengan kata lain, terdapat konsistensi internal diantara ukuran-ukuran atau indikator yang digunakan untuk mewakili variabel disiplin kerja. Dengan demikian ketujuh indikator disiplin kerja adalah reliabel sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Motivasi (X2) diukur dengan 6 indikator. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar sebesar 0,798 dan lebih besar dari 0,60 berarti ukuran-ukuran bagi variabel motivasi kerja adalah reliabel. Dengan kata lain, terdapat konsistensi internal yang cukup tinggi diantara ukuran-ukuran atau indikator yang digunakan untuk mewakili variabel motivasi kerja. Kinerja pegawai (Y) diukur dengan 8 indikator. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar sebesar

0,773 dan lebih besar dari 0,60, berarti ukuran-ukuran bagi variabel motivasi kerja adalah reliabel. Dengan kata lain, terdapat konsistensi internal yang cukup tinggi diantara ukuran-ukuran atau indikator yang digunakan untuk mewakili variabel Kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* untuk semua variabel yang diuji lebih besar dan 0,60, sehingga data yang digunakan dinyatakan reliabel.

b. Uji asumsi klasik

1. Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian menggunakan metode *Variance Inflation factor* (VIF). Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.32

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Disiplin kerja (X1)	0,398	2,510
Motivasi Kerja (X2)	0,398	2,510

Sumber : Data primer diolah ,2019

Dari tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

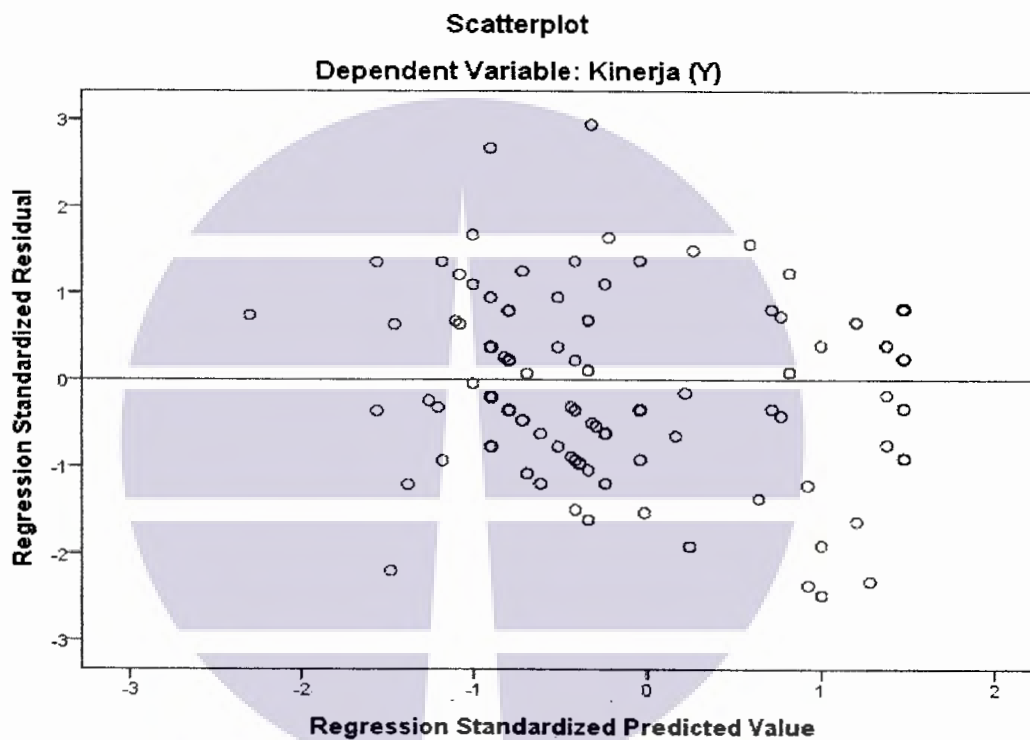
2) Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi.

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

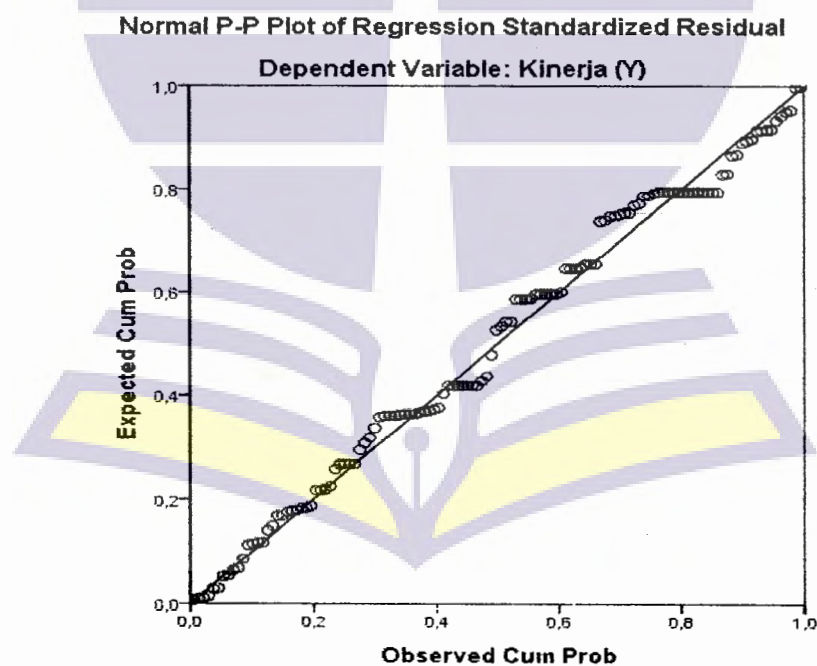
3) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan

secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji nonnormalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



B. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear berganda melalui uji serentak

simultan (Uji-F) dan uji parsial (Uji-t) sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel.4.33

Hasil Estimasi Disiplin Kerja dan Motivasi Berpengaruh Terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba

Variabel	Koef det (R^2)	t	Sig
Konstanta	7,368	4,515	0,000
Disiplin	0,264	3,304	0,001
Motivasi	0,729	7,762	0,000
R^2	= 0,695		
F	= 139,267		
Sig. F	= 0,000		

Sumber : Data primer diolah, 2019

1. Koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dalam menerangkan variasi variabel tidak bebas dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R square (R^2). Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1, semakin R square mendekati nol semakin kecil pengaruhnya dan semakin nilai R square mendekati satu, semakin besar pengaruhnya. Hasil perhitungan output SPSS sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.34
Ringkasan Model Regresi dari Disiplin Kerja, Motivasi
kerja dan Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,690	1,740

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X2), Disiplin Kerja (X1)

Pada Tabel 4.34 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,695 atau 69,5%. Hal ini berarti 69,5% variasi variabel kinerja pegawai LPP RRI Sungailiat Bangka Belitung dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas disiplin kerja dan motivasi dengan variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai menunjukkan ada pengaruh yang sangat erat satu sama lainnya (kinerja pegawai tinggi).

2. Uji F (Uji secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) diuji menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji *goodnes of fit* dari suatu model, jika hasilnya signifikan berarti model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh X pada Y dapat dilihat melalui Tabel anova. adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- a. $H_0 : b_1 - b_4 = 0$. Tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba.
- b. $H_0 : b_1 - b_4 \neq 0$. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba.

Dari hasil perhitungan statistik uji F pada tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa nilai uji F_{hitung} yang diperoleh adalah 139,267. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, dapat diambil keputusan bahwa hipotesis H_a diterima dan menolak hipotesis H_o . Menerima hipotesis H_a berarti menerima ketentuan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Selengkapnya hasil analisis regresi secara simultan dapat dilihat pada lampiran II hal 112.

3. Uji t (Uji secara Parsial)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen, maka digunakan pengujian secara parsial atau uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara a dan nilai Sig pada tingkat signifikansi tes dua sisi 5% (0,05). Apabila hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan

terdapat pengaruh yang positif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini dilakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} yang diperoleh dengan nilai t_{tabel} . Indikasinya adalah jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat *level of significance* tertentu, maka variabel independen yang bersangkutan secara parsial dianggap mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, begitu juga bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada tingkat *level of significance* tertentu, maka variabel independen yang bersangkutan secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Dari tabel 4.32 diperoleh hasil koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,264 dengan nilai hasil uji t sebesar 3,304 dan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut dapat dijelaskan, bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba, maka hipotesis diterima. Demikian juga dengan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,729 dengan nilai hasil uji t sebesar 7,762 dan Signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima.

Tabel 4.33 menunjukkan bahwa koefisien regresi antara faktor disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,264. Artinya setiap peningkatan 1% disiplin kerja akan meningkatkan kinerja

pegawai sebesar 26,6%, dengan asumsi motivasi konstan tetap. Sedangkan untuk uji signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dengan kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Ini berarti apabila faktor disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Tabel 4.33 juga menunjukkan bahwa koefisien regresi antara faktor motivasi dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,729. Artinya setiap peningkatan 1% motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 72,9%, dengan asumsi disiplin kerja konstan tetap. Sedangkan untuk uji signifikan atas motivasi dan kinerja pegawai adalah $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dengan kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Ini berarti apabila faktor motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Untuk mengetahui selengkapnya hasil analisis Regresi secara Parsial dapat dilihat pada lampiran II hal 112.

Dengan terpenuhinya semua asumsi regresi, hasil uji F, besarnya koefisien determinasi (R^2) dan uji t yang signifikan, maka model yang didapatkan dari analisis regresi ini dapat digunakan. Model regresi berganda yang di peroleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,468 + 0,264 X_1 + 0,729X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = error

Persamaan regresi berganda tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Koefisien variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai arah yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 7,468 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebelum atau tanpa dipengaruhi adanya faktor disiplin kerja dan motivasi, maka kinerja Pegawai LPP RRI akan tetap ada.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) yaitu bernilai positif sebesar 26,4% yang berarti apabila terjadi peningkatan atau penurunan pada faktor disiplin kerja maka akan terjadi kenaikan atau penurunan pada kinerja pegawai LPP RRI.
- d. Koefisien regresi motivasi (X_2) yaitu bernilai positif 72,9% yang berarti apabila terjadi peningkatan atau penurunan pada faktor motivasi kerja maka akan terjadi kenaikan atau penurunan pada kinerja pegawai LPP RRI.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara pasial (individu). Pengaruh kedua variabel bebas bersifat positif artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja, maka semakin

tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Hipotesis I yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis ini menemukan koefisien regresi sebesar 0,264 dalam ukuran *unstandardized* dengan standar error sebesar 0,080 dan nilai statistik *t* sebesar 3,304 dengan angka signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba.

Disiplin harus dibentuk melalui pengarahan perilaku yang dilakukan secara kontinyu. Dalam organisasi kelembagaan pemerintahan daerah pengarahan perilaku dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan berupa peraturan tentang disiplin kerja ataupun norma standar dan prosedur kerja serta penegakan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Dari hasil analisis terhadap pengujian hipotesis, maka pada kajian akan tanggapan para responden terhadap indikator-

indikator disiplin kerja menunjukkan sebagian besar memberikan tanggapan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai di LPP RRI Se Belajasumba yang memiliki pemahaman disiplin yang baik.

Dalam hubungan dengan fakta dilapangan bahwa dijumpai pegawai yang menunjukkan kurang disiplin sebagaimana dapat dilihat dari bentuk perilaku pegawai yang tidak tepat masuk kantor dan pulang kantor, tidak ikut apel pagi dapat dijelaskan bahwa belum ada tindak lanjut dari adanya pengawasan melekat pimpinan berupa sanksi administrasi baik teguran lisan hingga secara tertulis, kondisi seperti ini mempengaruhi pegawai lainnya yang awalnya disiplin lama kelamaan ikut jadi tidak disiplin karena ketika pegawai tersebut melanggar aturan tidak ada sanksi yang mengikatnya. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dan segera artinya suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa, sebingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan. Pada prinsip lainnya disebutkan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan, Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih.

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas maka dapat disampaikan bahwa dalam hubungannya dengan penelitian

terdahulu yang disampaikan oleh Harlie (2010) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja serta pengembangan karier terhadap kinerja PNS pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan dan penelitian yang dilakukan oleh Suradi (2015) yang menghasilkan penelitian adanya hubungan yang positif dan signifikan antara semua variabel independen (Disiplin Kerja, kemampuan kerja serta motivasi kerja) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Maka dalam hubungannya dengan hasil penelitian kali ini yang juga menunjukkan signifikansi yang kuat menyimpulkan bahwa penelitian ini memberikan dan memperkuat penelitian terdahulu.

2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,762 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel

motivasi terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Se Belajasumba. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Reza (2010), yang menyatakan bahwa antara variabel independen dan variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja semakin baik pula kinerjanya.

Adapun fakta dilapangan dijumpai adanya pegawai yang mau bekerja ketika ada perintah atau jika ada pimpinan ataupun jika ada sesuatu yang diperjanjikan sehingga pegawai mau melakukan tugas dan tanggungjawabnya, daya dorong dan hal yang melatarbelakangi individu untuk melakukan sesuatu merupakan kunci dari motivasi yang harus dimiliki, diketahui dan mampu diwujudkan oleh seseorang pemimpin di LPP RRI Se Belajasumba. Faktor Motivasi menjadi sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai juga tersebut tercermin dari hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator motivasi yang memberikan tanggapan sebagian besar setuju terhadap indikator-indikator motivasi sebagaimana termuat dalam Tabel 4.20 halaman 61.

Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu sebagaimana tersebut pada halaman 30 sampai dengan 32 yang semuanya menyatakan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maka hasil dalam penelitian ini

memperkuat hasil penelitian terdahulu. Dengan beberapa hasil penelitian yang telah disebutkan diatas menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, ini berarti bahwa organisasi pemerintah harus mulai serius memperhatikan motivasi sebagai bentuk kebijakan yang perlu dirumuskan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Bentuk-bentuk kebijakan tersebut dapat berupa perbaikan dan peningkatan insentif, pemberian penghargaan ataupun sekedar memberikan pujian sebagai bentuk perhatian kepada pegawai.

3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap kinerja pegawai

Terdapat pengaruh yang signifikan pada hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti melalui perhitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 139,267. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza (2010) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,695 atau 69,5% yang berarti masih tersisa 30,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain dari luar model. Keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel pegawai dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,834 atau 83,4%.

Implementasinya dilapangan ketika disiplin dan motivasi diintervensi oleh pemerintah dalam bentuk kebijakan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kebijakan-kebijakan yang perlu dirumuskan adalah bentuk-bentuk perumusan peraturan baik peraturan pemerintah maupun keputusan Direktur Utama. Implementasi di tingkat Satuan kerja dapat berupa peraturan non teknis yang perlu dikembangkan oleh seorang Pimpinan organisasi kepada pegawainya, seperti pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi merupakan suatu bentuk motivasi yang dapat memunculkan komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Jadi dapat disimpulkan faktor disiplin kerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Jadi dapat disimpulkan faktor motivasi kerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Secara simultan Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP RRI Se Belajasumba. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mencapai 69,5% yang berarti masih terdapat 30,5% lagi penyebab kinerja pegawai adalah bersumber dari variabel-variabel lainnya.

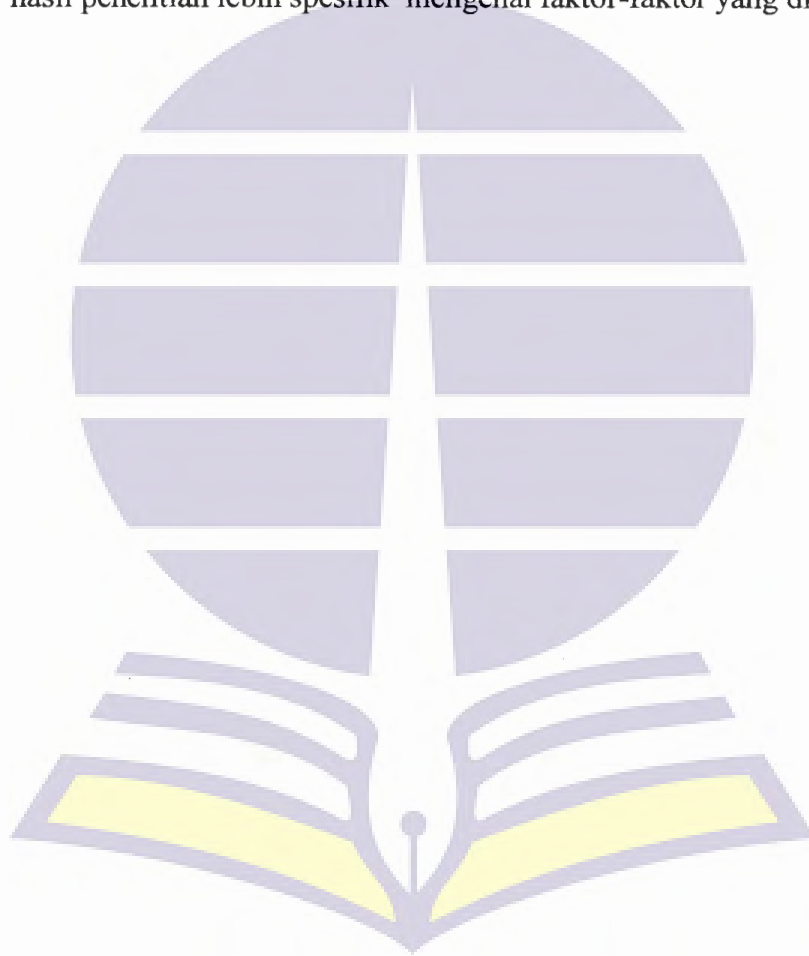
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk LPP RRI Se Belajasumba khususnya dan LPP RRI secara umum dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai selain disiplin kerja dan

motivasi kerja, bisa ditingkatkan dalam pelatihan dan pengembangan diri, kompetensi ataupun gaya kepemimpinan.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan hendaknya menambah variabel lain dalam penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan menggunakan teknik analisis data yang lebih mendalam sehingga hasil penelitian lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang diteliti.





DAFTAR PUSTAKA

- Ade, K. (2014). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis*. UNILA, Bandar Lampung.
- Arikunto, S (2010) *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Astie. (2011). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten Bangka Tengah*. Koba: Tugas akhir program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Bangun, W. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga
- Chukwuma. Dr. Obiefuna. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol.2, Issue 7, (2014). Retrieved from arcjournals.
- Edi, Suranta Ginting. (2013). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Penderes kebun Batang Toru PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*: Tugas akhir program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Hamsani, ET.Sule, Hilmiana and U.Kaltum, (2017). *Islamic Perspective on Competence to Increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Knowledge Sharing Behavior as a Moderation Variable Of Sharia Bank Employees in the Bangka Belitung Islands Province*. *Academy of Strategic Management Journal*, Vol. 16,1544-1458
- Harlie, (2010). *Pengaruh Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten tabalong di Tanjung kalimantan Selatan*. Kalimantan Selatan: Tugas akhir program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Hasibuan, M.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mahmud.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung; Pustaka Setia

- Mangkunegara, AP.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94 –109.
- Mulyadi, D.(2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung.
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya CommercialBank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 2. Pp. 87-103.
- Reza. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Banjarnegara : Tugas akhir program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2012). *Manajemen, Edisi Sepuluh*, Jakarta: Erlanga.
- Sandrawati, (2012). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Tanjungpinang: Tugas akhir program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sibarani, Mutiara P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga. Jakarta. Penerbit Universitas Terbuka
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; Refika Aditama
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sobirin, A (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kesatu. Cetakan Ketiga. Jakarta Penerbit Universitas Terbuka.
- Sri Listyarini, dkk. (2017). *Panduan Penulisan Proposal dan TAPM*. Edisi ketiga. Jakarta. Penerbit Universitas Terbuka
- Suradi, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi*. Jambi: Tugas akhir program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Suroso, A., Anggraeni, A.i., & Andriyansah (2017). *Optimizing SMEs' business performance through human capital managemet*. European Research Studies Journal, 20(4B), 588-599
- Supriyati. (2011). *Metode Penelitian*. Bandung; Labkat press
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, E.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. STIMI. Vol. 6. No 1. Banjarmasin. Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- PP Nomor 53 tahun 2010. Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil



Lampiran 1**KUESIONER**

**DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
LPP RRI SE BELAJASUMBA**

Penelitian ini hanya bersifat ilmiah untuk memperoleh data bagi penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) pada Program Pasca sarjana Universitas Terbuka. Penulis sangat mengharapkan bantuan bapak/ibu/saudara/saudari untuk dapat menjawab sesuai dengan petunjuk yang ada dan jawaban bapak/ibu/saudara/saudari dijamin akan dijaga kerahasiaannya

FORM PENILAIAN

Identitas Pegawai	
Umur	
Jenis Kelamin	
Status Perkawinan	Kawin/Tidak Kawin
Pendidikan Terakhir	SMA/D3/S1/S2
Masa Kerja	
Status Pegawai	PNS/PBPNS
Jabatan	

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dan pahami pertanyaan-pertanyaan yang tersedia. Setia pertanyaan diikuti oleh lima pilihan jawaban. Dalam hal ini Bapak/Ibu/Sdr/Sdri cukup memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia.
2. Berilah tanda (√) untuk jawaban yang paling tepat

Keterangan :

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

DISIPLIN KERJA (X₁)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai tepat waktu datang dan pulang kerja					
2	Pegawai memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan					
4	Pegawai fokus dalam menjalankan tugas					
5	Pegawai bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja					
6	Pegawai mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan					
7	Pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis da saling menghargai					

MOTIVASI KERJA (X₂)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai memiliki dorongan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
2	Pegawai memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja					
3	Pegawai memiliki kerelaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
4	Pegawai termotivasi untuk meningkatkan ketrampilan dalam bekerja					
5	Pegawai senantiasa termotivasi untuk bertanggung jawab dalam bekerja					
6	Pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan dalam bekerja					

KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai teliti dalam bekerja					
2	Pegawai rapi dalam bekerja					
3	Beban kerja sesuai dengan kemampuan					
4	Mampu bekerja di luar tugas rutin					
5	Mempunyai hubungan kerja yang baik dalam unit dan unit lainnya					
6	Mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan					
7	Bekerja dengan sasaran dan tugas					
8	Memiliki gagasan dan metode baru					

Lampiran 2

OUTPUT HASIL RUNNING DATA SPSS

Frequencies

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	9	7,2	7,2	7,2
	31 - 40 Tahun	39	31,2	31,2	38,4
	41 - 50 tahun	32	25,6	25,6	64,0
	51 - 60 Tahun	45	36,0	36,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	75	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	50	40,0	40,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	32	25,6	25,6	25,6
	DIPLOMA (D3)	6	4,8	4,8	30,4
	SARJANA (S1)	73	58,4	58,4	88,8
	PASCASARJANA (S2)	14	11,2	11,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	7	5,6	5,6	5,6
	6 - 15 Tahun	47	37,6	37,6	43,2
	16 - 25 Tahun	35	28,0	28,0	71,2
	26 - 35 Tahun	28	22,4	22,4	93,6
	> 35 tahun	8	6,4	6,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	125	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,933	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	57,02	33,580	,690		,769
X1.2	57,03	32,676	,823		,759
X1.3	57,01	32,750	,802		,760
X1.4	57,08	33,042	,742		,764
X1.5	57,02	33,419	,716		,767
X1.6	56,97	33,596	,765		,767
X1.7	56,93	33,503	,802		,766
Disiplin Kerja (X1)	30,70	9,600	1,000		,905

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	125	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,798	,923	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	48,13	23,548	,699		,770
X2.2	48,08	23,284	,781		,764
X2.3	48,24	22,732	,769		,758
X2.4	48,07	23,713	,738		,770
X2.5	48,06	23,577	,791		,767
X2.6	48,14	23,898	,750		,772
Motivasi Kerja(X2)	26,25	6,946	1,000		,884

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	125	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,899	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	64,84	34,603	,601	.	,750
Y2	65,10	34,168	,706	.	,744
Y3	65,14	35,038	,550	.	,755
Y4	65,28	34,655	,554	.	,752
Y5	65,04	34,232	,736	.	,744
Y6	65,00	34,726	,710	.	,748
Y7	65,06	34,569	,685	.	,748
Y8	65,11	34,149	,763	.	,743
Kinerja (Y)	34,70	9,775	1,000	.	,856

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Disiplin Kerja (X1)
N	Valid	125	125	125	125	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	KS	2	1,6	1,6	2,4
	S	71	56,8	56,8	59,2
	SS	51	40,8	40,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	KS	3	2,4	2,4	3,2
	S	71	56,8	56,8	60,0
	SS	50	40,0	40,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	KS	3	2,4	2,4	3,2
	S	68	54,4	54,4	57,6
	SS	53	42,4	42,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	6,4	6,4	6,4
	S	70	56,0	56,0	62,4
	SS	47	37,6	37,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	4,0	4,0	4,0
	S	68	54,4	54,4	58,4
	SS	52	41,6	41,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	,8	,8	,8
	S	70	56,0	56,0	56,8
	SS	54	43,2	43,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	67	53,6	53,6	53,6
	SS	58	46,4	46,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Disiplin Kerja (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	2	1,6	1,6	1,6
	26	3	2,4	2,4	4,0
	27	9	7,2	7,2	11,2
	28	29	23,2	23,2	34,4
	29	19	15,2	15,2	49,6
	30	8	6,4	6,4	56,0
	31	8	6,4	6,4	62,4
	32	1	,8	,8	63,2
	33	9	7,2	7,2	70,4
	34	9	7,2	7,2	77,6
	35	28	22,4	22,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Motivasi Kerja(X2)
N	Valid	125	125	125	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	KS	3	2,4	2,4	3,2
	S	70	56,0	56,0	59,2
	SS	51	40,8	40,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	1,6	1,6	1,6
	S	68	54,4	54,4	56,0
	SS	55	44,0	44,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	,8	,8	,8
	S	69	55,2	55,2	56,0
	SS	55	44,0	44,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	,8	,8	,8
	S	79	63,2	63,2	64,0
	SS	45	36,0	36,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Motivasi Kerja(X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	,8	,8	,8
	22	4	3,2	3,2	4,0
	23	6	4,8	4,8	8,8
	24	32	25,6	25,6	34,4
	25	17	13,6	13,6	48,0
	26	20	16,0	16,0	64,0
	27	2	1,6	1,6	65,6
	28	7	5,6	5,6	71,2
	29	7	5,6	5,6	76,8
	30	29	23,2	23,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja (Y)
N	Valid	125	125	125	125	125	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	4,8	4,8	4,8
	S	42	33,6	33,6	38,4
	SS	77	61,6	61,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	4,8	4,8	4,8
	S	74	59,2	59,2	64,0
	SS	45	36,0	36,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	6,4	6,4	6,4
	S	75	60,0	60,0	66,4
	SS	42	33,6	33,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,8	,8	,8
	KS	11	8,8	8,8	9,6
	S	83	66,4	66,4	76,0
	SS	30	24,0	24,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	S	76	60,8	60,8	61,6
	SS	48	38,4	38,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	74	59,2	59,2	59,2
	SS	51	40,8	40,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	2,4	2,4	2,4
	S	75	60,0	60,0	62,4
	SS	47	37,6	37,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	3,2	3,2	3,2
	S	80	64,0	64,0	67,2
	SS	41	32,8	32,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Kinerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	,8	,8	,8
	29	1	,8	,8	1,6
	30	3	2,4	2,4	4,0
	31	8	6,4	6,4	10,4
	32	23	18,4	18,4	28,8
	33	21	16,8	16,8	45,6
	34	17	13,6	13,6	59,2
	35	8	6,4	6,4	65,6
	36	4	3,2	3,2	68,8
	37	7	5,6	5,6	74,4
	38	7	5,6	5,6	80,0
	39	12	9,6	9,6	89,6
	40	13	10,4	10,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Disiplin Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.601**	.617**	.422**	.441**	.505**	.520**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.2	Pearson Correlation	.601**	1	.722**	.573**	.601**	.629**	.621**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.3	Pearson Correlation	.617**	.722**	1	.546**	.493**	.670**	.604**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.4	Pearson Correlation	.422**	.573**	.546**	1	.593**	.575**	.655**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.5	Pearson Correlation	.441**	.601**	.493**	.593**	1	.477**	.635**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.6	Pearson Correlation	.505**	.629**	.670**	.575**	.477**	1	.642**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.7	Pearson Correlation	.520**	.621**	.604**	.655**	.635**	.642**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	.736**	.852**	.834**	.783**	.759**	.798**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125	125	125	125

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

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Motivasi Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.526**	.580**	.465**	.495**	.503**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125
X2.2	Pearson Correlation	.526**	1	.588**	.631**	.608**	.576**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125
X2.3	Pearson Correlation	.580**	.588**	1	.565**	.575**	.532**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125
X2.4	Pearson Correlation	.465**	.631**	.565**	1	.599**	.504**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125
X2.5	Pearson Correlation	.495**	.608**	.575**	.599**	1	.728**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125
X2.6	Pearson Correlation	.503**	.576**	.532**	.504**	.728**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125	125	125	125
Motivasi Kerja(X2)	Pearson Correlation	.753**	.820**	.816**	.782**	.826**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125	125	125

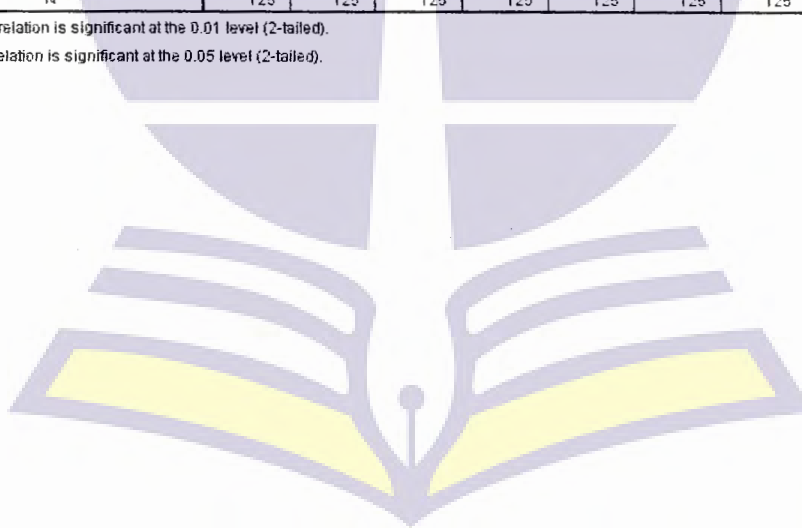
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.561**	.328**	.241**	.384**	.307**	.417**	.472**	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y2	Pearson Correlation	.561**	1	.387**	.255**	.505**	.557**	.444**	.563**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y3	Pearson Correlation	.328**	.387**	1	.218	.330**	.403**	.454**	.347**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y4	Pearson Correlation	.241**	.255**	.218	1	.539**	.354**	.353**	.502**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.014		.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y5	Pearson Correlation	.384**	.505**	.330**	.539**	1	.560**	.454**	.648**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y6	Pearson Correlation	.307**	.557**	.403**	.354**	.560**	1	.590**	.558**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y7	Pearson Correlation	.417**	.444**	.454**	.353**	.454**	.590**	1	.466**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y8	Pearson Correlation	.472**	.563**	.347**	.502**	.648**	.558**	.466**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.660**	.749**	.612**	.621**	.774**	.748**	.729**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125

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

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



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	34,70	3,126	125
Disiplin Kerja (X1)	30,70	3,098	125
Motivasi Kerja(X2)	26,25	2,636	125

Correlations

		Kinerja (Y)	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja(X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	,738	,817
	Disiplin Kerja (X1)	,738	1,000	,776
	Motivasi Kerja(X2)	,817	,776	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	,000	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,000	.	,000
	Motivasi Kerja(X2)	,000	,000	.
N	Kinerja (Y)	125	125	125
	Disiplin Kerja (X1)	125	125	125
	Motivasi Kerja(X2)	125	125	125

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja(X2), Disiplin Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842,867	2	421,433	139,267	,000 ^b
	Residual	369,181	122	3,026		
	Total	1212,048	124			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X2), Disiplin Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,468	1,654		4,515	,000					
	Disiplin Kerja (X1)	,264	,080	,262	3,304	,001	,738	,287	,165	,398	2,510
	Motivasi Kerja(X2)	,729	,094	,815	7,762	,000	,817	,575	,388	,398	2,510

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi Kerja(X2)	Disiplin Kerja (X1)
1	Correlations	Motivasi Kerja(X2)	1,000
		Disiplin Kerja (X1)	-,776
	Covariances	Motivasi Kerja(X2)	,009
		Disiplin Kerja (X1)	-,006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja(X2)
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	22,503	1,00	,12	,11
	3	,002	36,603	,00	,88	,89

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.834 ^a	.695	.690	1,740	.695	139,267	2	122	.000	1,985

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

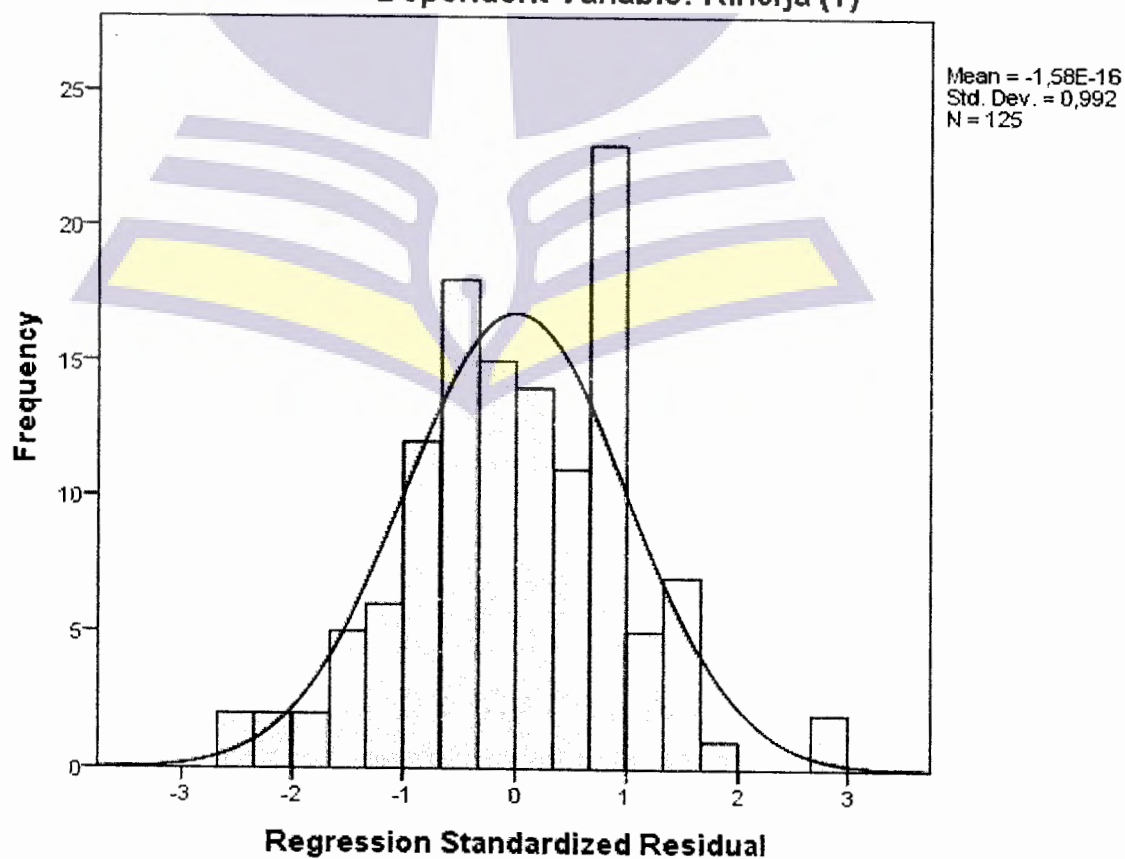
Residuals Statistics^a

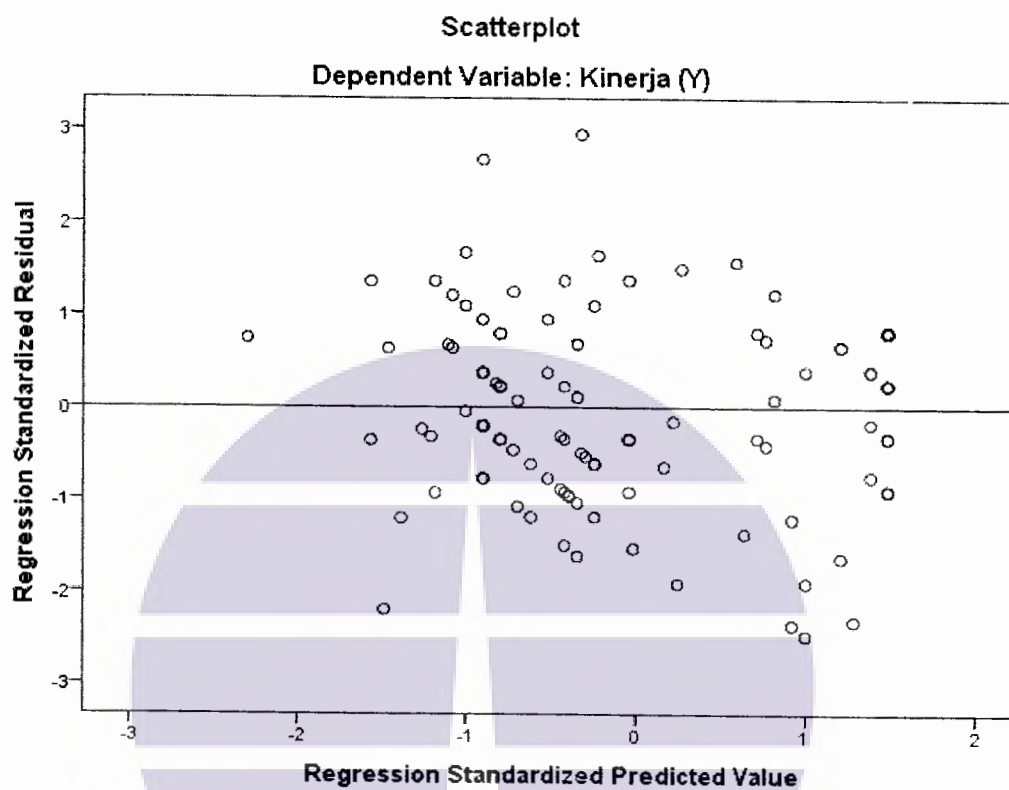
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28,71	38,58	34,70	2,607	125
Residual	-4,318	5,126	,000	1,725	125
Std. Predicted Value	-2,300	1,485	,000	1,000	125
Std. Residual	-2,482	2,946	,000	,992	125

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Histogram

Dependent Variable: Kinerja (Y)





DATA RESPONDEN

No.	Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
1	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	26 - 35 Tahun
2	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
3	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	16 - 25 Tahun
4	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
5	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	16 - 25 Tahun
6	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
7	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
8	21 - 30 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
9	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
10	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	16 - 25 Tahun
11	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
12	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
13	21 - 30 Tahun	Perempuan	SMA	6 - 15 Tahun
14	21 - 30 Tahun	Perempuan	S1	< 5 Tahun
15	31 - 40 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun
16	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA	16 - 25 Tahun
17	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
18	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
19	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
20	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	16 - 25 Tahun
21	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
22	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	16 - 25 Tahun
23	21 - 30 Tahun	Laki - laki	S1	< 5 Tahun
24	21 - 30 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
25	21 - 30 Tahun	Perempuan	S1	< 5 Tahun
26	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
27	41 - 50 Tahun	Laki - laki	SMA	16 - 25 Tahun
28	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
29	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
30	41 - 50 Tahun	Laki - laki	SMA	16 - 25 Tahun
31	31 - 40 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun
32	41 - 50 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun
33	41 - 50 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun
34	31 - 40 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun
35	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
36	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA	6 - 15 Tahun
37	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
38	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
39	31 - 40 Tahun	Perempuan	SMA	6 - 15 Tahun
40	31 - 40 Tahun	Perempuan	SMA	6 - 15 Tahun
41	41 - 50 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun

42	41 - 50 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun
43	31 - 40 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun
44	41 - 50 Tahun	Laki - laki	SMA	16 - 25 Tahun
45	51 - 60 Tahun	Perempuan	S2	26 - 35 Tahun
46	21 - 30 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
47	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
48	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	16 - 25 Tahun
49	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
50	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
51	21 - 30 Tahun	Perempuan	S2	< 5 Tahun
52	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
53	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
54	51 - 60 Tahun	Laki - laki	D3	> 35 Tahun
55	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
56	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
57	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
58	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
59	31 - 40 Tahun	Laki - laki	SMA	< 5 Tahun
60	31 - 40 Tahun	Laki - laki	D3	6 - 15 Tahun
61	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	26 - 35 Tahun
62	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
63	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	26 - 35 Tahun
64	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	26 - 35 Tahun
65	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	> 35 Tahun
66	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	> 35 Tahun
67	51 - 60 Tahun	Perempuan	SMA	> 35 Tahun
68	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
69	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	26 - 35 Tahun
70	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	> 35 Tahun
71	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S2	16 - 25 Tahun
72	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA	16 - 25 Tahun
73	51 - 60 Tahun	Perempuan	S2	26 - 35 Tahun
74	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
75	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
76	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
77	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S2	16 - 25 Tahun
78	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA	26 - 35 Tahun
79	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	26 - 35 Tahun
80	31 - 40 Tahun	Laki - laki	D3	< 5 Tahun
81	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
82	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S2	6 - 15 Tahun
83	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	16 - 25 Tahun
84	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
85	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	26 - 35 Tahun
86	21 - 30 Tahun	Laki - laki	S1	< 5 Tahun
87	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	26 - 35 Tahun
88	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
89	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	> 35 Tahun

90	31 - 40 Tahun	Perempuan	D3	6 - 15 Tahun
91	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
92	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	16 - 25 Tahun
93	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
94	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	26 - 35 Tahun
95	31 - 40 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
96	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
97	41 - 50 Tahun	Perempuan	SMA	16 - 25 Tahun
98	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
99	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	26 - 35 Tahun
100	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
101	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
102	51 - 60 Tahun	Perempuan	D3	26 - 35 Tahun
103	31 - 40 Tahun	Laki - laki	SMA	6 - 15 Tahun
104	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
105	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
106	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	16 - 25 Tahun
107	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
108	51 - 60 Tahun	Perempuan	S1	26 - 35 Tahun
109	41 - 50 Tahun	Laki - laki	SMA	16 - 25 Tahun
110	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	6 - 15 Tahun
111	41 - 50 Tahun	Perempuan	D3	16 - 25 Tahun
112	51 - 60 Tahun	Laki - laki	SMA	> 35 Tahun
113	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S2	26 - 35 Tahun
114	31 - 40 Tahun	Perempuan	S2	6 - 15 Tahun
115	41 - 50 Tahun	Perempuan	S1	16 - 25 Tahun
116	31 - 40 Tahun	Perempuan	S2	16 - 25 Tahun
117	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S2	16 - 25 Tahun
118	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S2	26 - 35 Tahun
119	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun
120	31 - 40 Tahun	Perempuan	S2	6 - 15 Tahun
121	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S2	26 - 35 Tahun
122	31 - 40 Tahun	Laki - laki	S1	6 - 15 Tahun
123	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S2	16 - 25 Tahun
124	41 - 50 Tahun	Laki - laki	S1	16 - 25 Tahun
125	51 - 60 Tahun	Laki - laki	S1	26 - 35 Tahun

