

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT LUBUKLINGGAU UTARA II KOTA
LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

DEDY FERDINAN

NIM. 500633231

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Lubuklinggau, 20 Maret 2018

Yang Menyatakan,



(DEDY FERDINAN)

NIM. 500633231

ABSTRACT

THE IMPACT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ACTIVITY AS A CIVIL SERVANT IN CAMAT OFFICE IN LUBUKLINGGAU UTARA II CITY OF LUBUKLINGGAU

Dedy Ferdinan

dedy_ferdinand1987@yahoo.com

**Master of Public Administration
Universitas Terbuka**

This research aims to Understand how substantial The impact of motivation for civil servant performance, how considerable impact of discipline activity as a civil servant and how big the impact of motivation and discipline performance activity for functionary in Camat's office of Lubuklinggau Utara II city of Lubuklinggau. Population for this research come to 74 people as a civil servant. This study using quantitative research, specifically data be treated auxiliary with SPSS programme. From the test results for several variable, be obtained the output of motivation have a significant impact with performance activity as a functionary in Camat's office of Lubuklinggau Utara II counted $>$ table, and discipline has a significant effect of the performance activity for functionary in Camat's office of Lubuklinggau Utara II counted $>$ t table, From the results of F test showing in concert with the motivation and discipline activity have a significant impact with performance activity as a functionary in Camat's office of Lubuklinggau Utara II, namely with denomination of $F_{count} > F_{table}$, performance of coefficient determination is 0.206 which means that the variables of Motivation and Work Discipline simultaneously have a affect employee performance variables by 28.2%. This means in the amount of 72.8% of variables employee performance are influenced by variables or other factors not examined in this study

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

ABSTRACT

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LUBUKLINGGAU UTARA II KOTA LUBUKLINGGAU

Dedy Ferdinan

dedy_ferdinand1987@yahoo.com

Magister Administrasi Publik
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 orang pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu data diolah dibantu dengan program SPSS.

Dari hasil uji t terhadap masing-masing variabel, didapat hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II thitung > ttabel, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II thitung > ttabel, Dari hasil uji F menunjukkan secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II, yaitu dengan nilai Fhitung > Ftabel, Hasil hitung koefisien determinasi adalah 0,206 artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 20,6 %. Artinya, sebesar 79,4 % variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau
Utara II Kota Lubuklinggau**

Penyusun TAPM : **Dedy Ferdinan**

NIM : **500633231**

Program Studi : **Magister Administrasi Publik**

Hari/Tanggal : **Selasa / 20 Maret 2018**

Menyetujui :

Pembimbing TAPM


Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si

Penguji Ahli


Dr. Agus Maulana, M.S.M

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi Dekan Fakultas Hukum, Ilmu sosial
Program Magister Administrasi dan Ilmu Politik
Publik


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 195910271986031003


Prof. Daryono, S.H, M.A, Ph.D
NIP. 196407221989031019

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : DEDY FERDINAN
NIM : 500633231
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota
Lubuklinggau

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program

Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka pada:

Hari /Tanggal : Selasa, 20 Maret 2018

Waktu : 09.15 s/d 11.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Darmanto, M.Ed

()

Penguji Ahli

Dr. Agus Maulana, M.S.M

()

Pembimbing

Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si

()

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) / Thesis yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau yang merupakan persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBJJ Palembang Sumatera Selatan.

Walaupun dalam penulisan TAPM ini, penulis sedikit banyak menemui kendala dan hambatan, namun akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan TAPM ini masih terdapat banyak kekurangan, tetapi dengan kekurangan itu, penulis berharap agar dapat memacu untuk upaya penyempurnaan dan penyusunan TAPM ini serta memberikan sesuatu yang lebih baik dan berarti bagi para pihak yang membutuhkan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini. Rasa terima kasih ini, penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Daryono, S.H, M.A, Ph.D selaku Dekan Fakultas Hukum, Ilmu sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT).
2. Bapak Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah dengan begitu baik dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, menyediakan waktu, tenaga,

serta pikiran demi mengarahkan penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.

3. Bapak Dr. Agus Maulana, M.S.M, selaku Penguji Ahli pada ujian sidang TAPM, penulis ucapkan terima kasih.
4. Bapak Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Palembang yang selanjutnya diteruskan oleh Bapak Ir. Adi Winata, M.Si, Pak Naim, Pak Steven Anthony, Pak Fajar, Pak Teguh, Ibu Enny, Ibu Hartati dan seluruh Pegawai di UPBJJ-UT Palembang, terima kasih atas kerjasamanya yang sangat baik dan sangat mengesankan.
5. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si, Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si, dan Dr. Andries Leonardo, S.IP., M.Si. terima kasih telah memberikan ilmunya kepada penulis dan mohon maaf atas hal-hal yang kurang berkenan selama penulis belajar di Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT).
6. Sahabat-sahabatku di Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT) UPBJJ-UT Palembang Pokjar Lubuklinggau yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. Terima kasih atas pertemanan kita dan semoga sukses di kemudian hari.

Semoga Allah SWT akan memberikan balasan dan limpahan yang setimpal dengan amal ikhlas, bimbingan dan petunjuk yang telah mereka berikan kepada Penulis.

Palembang, 20 Maret 2018

Penulis

DEDY FERDINAN
NIM. 500633231

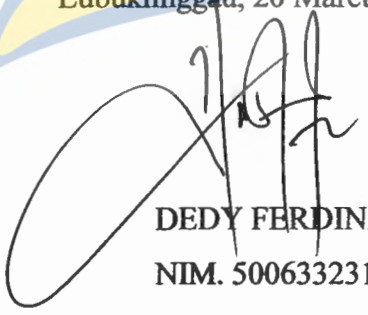
RIWAYAT HIDUP

Nama : DEDY FERDINAN
NIM : 500633231
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 04 Desember 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SD Xaverius Lubuklinggau tahun 1998
Lulus SMP Xaverius Lubuklinggau tahun 2001
Lulus SMK Negeri 2 Palembang tahun 2004
Lulus S I Universitas Sriwijaya tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2009 s/d 2010 Manager Operasional SPBU
24.316.154 Tuah Negeri Sp. Semambang
Tahun 2010 s/d 2018 PNS Pemkot Lubuklinggau

Lubuklinggau, 20 Maret 2018


DEDY FERDINAN
NIM. 500633231

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak	i
Lembar Pernyataan bebas plagiasi	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Persetujuan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir / Kerangka Teoritik.....	28
D. Operasional Variable.....	29
E. Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	43
B. Sumber Data.....	44
1. Populasi	44
2. Sampel	45
C. Instrumen Penelitian.....	46
D. Prosedur Pengumpulan Data	47
E. Metode Analisis Data	48
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	49
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reliabilitas	50
2. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji Linearitas	51
b. Uji Normalitas	52
3. Uji Hipotesis.....	52
a. Uji Regresi Sederhana.....	52
b. Uji Korelasi Sederhana.....	53

c. Uji t	54
d. Uji Analisis Regresi Berganda.....	54
e. Uji Koefisien Determinasi	55
f. Uji F.....	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	57
1. Gambaran Umum Kecamatan Lubuklinggau Utara II	57
2. Visi dan Misi Kecamatan Lubuklinggau Utara II	60
B. Hasil	61
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Instrumen</i>	61
a. Hasil Uji Validitas Instrumen	61
b. Hasil Uji Reliabilitas <i>Instrumen</i>	62
2. Deskripsi Sample.....	64
a. Usia Responden	64
b. Jenis Kelamin Responden.....	65
c. Pendidikan Responden.....	65
3. Deskripsi Tanggapan Responden	66
a. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Motivasi	66
b. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja	67
c. Frekuensi Tanggapan Responden Kinerja	68
4. Deskripsi Hasil Uji Asumsi Klasik	69
a. Hasil Uji Linearitas	69
b. Hasil Uji Normalitas	71
5. Hasil Uji Hipotesis	72
a. Uji Regresi <i>Sederhana</i>	72
b. Uji Korelasi <i>Sederhana</i>	74
c. Uji t	75
d. Uji Analisis Regresi Berganda.....	77
e. Uji Koefisien Determinasi	78
f. Uji F	79
C. Pembahasan	80
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	81
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	81
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai..	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA	86
----------------------	----

LAMPIRAN	87
----------------	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28
Gambar 4.1 Luas Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Utara II.....	54



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Operasional Variabel Motivasi	34
Tabel 2.1 Operasional Variabel Disiplin.....	38
Tabel 2.1 Operasional Variabel Kinerja.....	41
Tabel 3.1 Populasi SKPD Kantor Camat Lubuklinggau Utara II	42
Tabel 3.2 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	44
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrument	57
Tabel 4.2 Reliabilitas Variabel Motivasi.....	58
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Disiplin	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.5 Usia Responden.....	60
Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.7 Tingkat Pendidikan Responden.....	61
Tabel 4.8 Frekuensi Tanggapan Responden tentang Motivasi	62
Tabel 4.9 Frekuensi Tanggapan Responden tentang Disiplin.....	63
Tabel 4.10 Frekuensi Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas antara Motivasi dan Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai ...	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data	67
Tabel 4.14 HU Regresi Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	68
Tabel 4.15 HU Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi Sederhana Motivasi dengan Kinerja	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi Sederhana Disiplin Kerja dengan Kinerja.....	71
Tabel 4.18 Hasil Uji t Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	72
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	73
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.22 Hasil Hitung Uji F	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Angket / Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Try Out dan Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
- Lampiran 4 Frekuensi Tanggapan Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas Motivasi dan Kinerja
- Lampiran 6 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja
- Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas Data
- Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Sederhana Motivasi dan Kinerja
- Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Sederhana Disiplin Kerja dan Kinerja
- Lampiran 10 Hasil Korelasi Motivasi dan Kinerja
- Lampiran 11 Hasil Korelasi Disiplin Kerja dan Kinerja
- Lampiran 12 Hasil Korelasi Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja
- Lampiran 13 Regresi Berganda, Uji t, Koefisien Determinasi
- Lampiran 14 Distribusi Tabel r
- Lampiran 15 Distribusi Tabel F
- Lampiran 16 Titik Distribusi Tabel t
- Lampiran 17 Foto Kegiatan Pengambilan Kuisisioner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta senantiasa mengharapkan pencapaian tujuan seoptimal mungkin. Artinya dengan usaha yang minimal tapi dapat menghasilkan output maksimal. Pencapaian tujuan inilah yang dinamakan kinerja. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Masalah yang terjadi di Kantor Camat Lubuklinggau Utara II beserta perangkat dibawahnya yaitu 10 Kantor Kelurahan terdapat permasalahan yang sangat mendasar yaitu:

1. Pegawai tidak datang atau pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan berdampak pada terganggunya kinerja aparatur terhadap pelayanan publik dan hal itu diketahui dari rekap kehadiran bulanan pegawai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2017 berdasarkan data dari mesin kehadiran dengan pemindai sidik jari (*finger print*) pada Kantor Camat Lubuklinggau Utara II.
2. Penyampaian dan pengumpulan Laporan bulanan dari setiap seksi atau sub bagian yang tidak tepat waktu berdampak pada terganggunya

koordinasi antar instansi yang secara langsung mempengaruhi kinerja Pemerintah Kota Lubuklinggau dalam pemenuhan pelayanan dan pemenuhan kebutuhan publik, data itu dapat dilihat pada buku register surat masuk dan surat keluar pada Kantor Camat Lubuklinggau Utara II maupun pada perangkat di bawahnya yaitu 10 Kantor Kelurahan

3. Rendahnya pencapaian target kinerja dari Hasil Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Kecamatan Lubuklinggau Utara II pada Laporan tahunan 2016 dengan sumber data BAPPEDA Kota Lubuklinggau.

Untuk itu peneliti melakukan penelitian terhadap kinerja para pegawai di Kantor Camat Lubuklinggau Utara II agar bisa menjelaskan permasalahan kinerja yang terjadi.

Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Menurut Prawirosentoro dalam Sutrisno (2011: 176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2008: 127), “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.” Jadi motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan mempunyai motivasi dan disiplin yang baik maka akan meningkatnya kinerja karyawan / pegawai tersebut

Dalam penelitian ini peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II adalah pada motivasi dan disiplin kerja pegawai. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi adalah upaya dorongan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin dan motivasi, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Begitu juga apa yang terjadi di kantor Camat Lubuklinggau Utara II diduga salah satu indikasi rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja

pegawai. dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Dari asumsi bahwa kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja maka peneliti akan membuktikannya melalui data empirik dalam penelitian ini.

Berkaitan dengan hal-hal yang telah disampaikan, penulis melakukan penelitian yang hasilnya ditulis dalam bentuk thesis dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUKLINGGAU UTARA II KOTA LUBUKLINGGAU”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas selanjutnya dirumuskan masalah yang akan dikaji, yaitu:

1. Rendahnya Kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II dan ada kemungkinan hal ini terjadi karena pengaruh Motivasi Kerja Pegawai yang rendah
2. Rendahnya Kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II dan ada kemungkinan hal ini terjadi karena pengaruh Disiplin Kerja Pegawai yang rendah
3. Rendahnya Kinerja pegawai kantor Camat Lubuklinggau Utara II dan ada kemungkinan hal ini terjadi karena pengaruh dua faktor secara simultan yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai yang rendah

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II secara parsial.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II secara parsial.
3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II secara simultan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam rangka pengembangan pengetahuan bidang administrasi publik, dalam kaitanya dengan konsep dan teori motivasi dan disiplin khususnya kajian terhadap manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintah dalam bidang pelayanan publik

2. Secara Praktis

- a. Bagi organisasi khususnya Camat Lubuklinggau Utara II hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam menentukan langkah-langkah dan program pembinaan pegawai di lingkungan Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau
- b. Bagi Pegawai SKPD Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau, hasil penelitian ini dapat dijadikan cerminan atas kinerja mereka selama ini, dan mengerti bagaimana faktor-faktor pengaruh

yang muncul dalam kaitannya dengan kinerja mereka. dengan hal tersebut, dapat dicari jalan keluar bagaimana meningkatkan kompetensi diri dalam menghadapi pemberlakuan Undang – Undang tentang Aparatur Sipil Negara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Sebagai landasan atau penuntun dalam penulisan dan penyelesaian penelitian ini. Pada Bab II ini akan dikemukakan beberapa pengertian atau konsep yang erat kaitannya dengan permasalahan yang ada. Konsep-konsep yang dikemukakan pada bab inilah nantinya yang dijadikan sebagai acuan di dalam menganalisa dan membahas permasalahan dalam penelitian ini.

1. Motivasi

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa :

“Yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dalamnya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi jawabannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Kunci keberhasilan seorang pimpinan dalam suatu organisasi terletak pada pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya. Itulah sebabnya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi sebab keberhasilan seseorang pimpinan dalam menggerakkan orang lain atau bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan kebijaksanaan pimpinan menciptakan motivasi didalam diri setiap orang atau bawahannya.

Menurut Nawawi (2000: 351) prinsip utama motivasi dari segi psikologis, bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu

mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas – tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Dengan motivasi, seseorang atau kelompok orang dapat tergerak untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehingga munculah efektivitas dan efisiensi kerja yang pada akhirnya mencapai kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau lembaga. Meningkatnya motivasi ini harus bersama-sama untuk semua motivator (pegawai dan pejabat struktural, termasuk pimpinan).

Menurut Diwan (1999: 150-151), ada dua konsep utama yang harus diperhatikan dalam menentukan teori motivasi, yaitu :

- a. *The differences between motive and incentives A motive (or drive) is considered the internal force or need which produces external behaviour. An incentive, on the other hand, is external to the individual and is perceived to be useful in fulfilling some motive;*
- b. *Theres is distinction between types of motives or drives. Motives can be divided into primary or physiological needs and secondary or social and psychological needs.*

Konsep Diwan di atas menunjukkan bahwa motivasi timbul karena faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997:28), proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan yaitu :

- a. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan (*tention*) dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.
- b. Seseorang kemudian mencari cara – cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
- c. Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara – cara yang telah dipilihnya dengan dukungan dari kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.
- d. Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan akan kebanggaan, biasanya dinilai oleh yang bersangkutan. Sedangkan perilaku yang ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan financial atau jabatan, umumnya dilakukan oleh atasan atau pimpinan organisasi.
- e. Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.
- f. Seseorang akan menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskannya. Jika siklus motivasi tersebut memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan dirasakan. Akan tetapi jika masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Berkaitan dengan peningkatan motivasi ini, penulis mencoba menjelaskan mengenai teori motivasi dan kebutuhan menurut pendapat Teori Abraham Maslow dalam Siagian (2008:287), Abraham Maslow telah mengembangkan suatu konsep teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan atau kebutuhan berjenjang. Menurut Maslow, nampaknya ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan itu. Maslow berasumsi bahwa :

- a. Kebutuhan orang menurut kepentingan. Mulai kebutuhan dasar sampai kebutuhan puncak.
- b. Orang tidak memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi bila yang lebih rendah belum terpenuhi.
- c. Setiap orang mempunyai 5 kebutuhan secara berjenjang, manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu :
 - 1) Kebutuhan fisiologikal
 - 2) Kebutuhan keamanan, fisik, mental, psikis dan intelektual
 - 3) Kebutuhan sosial
 - 4) Kebutuhan prestise yang tercermin dalam simbol status
 - 5) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga menjadi kemampuan yang nyata.

Teori Maslow ini dikoreksi dengan pertimbangan bahwa menurut Maslow, kebutuhan yang ada pada tingkat yang lebih tinggi, hanya dapat dipenuhi setelah tingkatan kebutuhan dibawahnya terpenuhi. Sementara disadari bahwa kebutuhan manusia berlangsung secara simultan, artinya,

sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Oleh karena itu, kebutuhan tersebut tidak tersusun sebagai hirarki melainkan sebagai rangkaian.

Dari pengertian motivasi tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kondisi di dalam dan dari luar diri seseorang yang mendorong dan mempengaruhi perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat datang dari dalam dan dari luar diri seseorang, meskipun tidak semua motivasi dapat dijalankan. Motivasi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, adalah dengan memenuhi apa yang orang butuhkan.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Wexly dan Yulk dalam Sutrisno (2013: 110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai the proces by which behavior is energized and directed. pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexly dan Yulk adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan terhadap kinerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pendapat lain dari Manullang (1981: 147), dengan bertolak dari arti kata motivasi di atas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Jadi motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja, jadi motivasi ada hubungannya dengan kinerja apabila karyawan atau pegawai diberikan motivasi oleh atasan ataupun sesama pegawai akan menimbulkan efek dorongan yang mengakibatkan karyawan atau pegawai tersebut mendapatkan semangat dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kinerja pegawai yang memuaskan.

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2. Disiplin Kerja

Menurut Verhoven dan Carvallo dalam Unaradjan (2002:8) Disiplin berasal dari kata latin *discipulus*, yang berarti siswa atau murid Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti. Kata ini antara lain berarti ketaatan, metode pengajaran, mata pelajaran, dan perlakuan yang cocok bagi seorang murid atau pelajar.

Sehubungan dengan perluasan arti tersebut, kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari pengertian disiplin menurut ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk melancarkan segala urusan yang ada

Disiplinisasi sebagai upaya menggerakan disiplin dalam suatu organisasi diartikan Moenir A.S (1993 : 181) sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem peraturan yang ketat.

Sedangkan disiplin itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1986 : 213) didefinisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dari kedua pendapat tersebut di atas dapatlah dinyatakan bahwa disiplin merupakan faktor pengikat dan integrasi, yaitu merupakan kekuatan yang mengikat seluruh anggota organisasi untuk bekerja dan bersikap sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Di dalamnya juga terkandung hukuman apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut.

Disiplin mempunyai tiga aspek, yaitu :

- a. Suatu sikap mental (*state of mind, mental attitude*) tertentu, yang merupakan suatu sikap taat dan tertib sebagai hasil daripada latihan dan

pengendalian pikiran dan watak (*training and control of the mind and character*) oleh pemimpin secara teratur.

- b. Suatu pengetahuan (*knowledge*) tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku (*system of rulers of conduct*), sistem atau sistem organisasi dan sebagainya itu adalah syarat mutlak (*condition sine que non*) untuk mencapai keberhasilan.
- c. Suatu sikap kelakuan (*behavior*) yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian dan kesadaran untuk mentaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan teliti.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kebiasaan diri untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan penuh sukarela yang bertujuan untuk mencapai segala sesuatu yang diharapkan. Sebagai pegawai, maka harus memiliki rasa disiplin yang tinggi, agar apapun yang telah menjadi tujuan dan harapan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang disiplin juga akan membentuk suatu pelayanan publik yang baik, sehingga apapun yang dibutuhkan masyarakat dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.

Dede Hasan (2002: 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya
5. Bertingkah laku sopan

Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dilaksanakan oleh pegawai merupakan langkah atau cara pegawai untuk mematuhi dan menaati dan setia terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan disiplin, memungkinkan suatu lembaga pemerintahan dapat mencapai hasil kerja yang optimal, efektif dan efisien.

Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerjayang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin.

Untuk itu sangat sulit untuk bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi disiplin ada kaitannya dengan kinerja jika pegawai disiplinnya baik maka kinerjanya juga akan baik begitu juga sebaliknya.

Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin

dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan

3. Kinerja

Menurut Sutrisno (2011: 170) menjelaskan pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011: 170) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bernardin & Russel (1993:379) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

"the record of outcomes produced on a specified job function or activity during specified time period" (catatan output yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu).

Prestasi kerja adalah nama lain dari kinerja.

Sementara itu Milkovich dan Boudreau (1994: 65) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana pegawai memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan.

Robert C. Mill (1986:3) mengatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi

kunci pendorong bagi para pegawai. Dengan menganalisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, seorang pimpinan dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja para pegawai agar dapat memenuhi standar.

Prestasi pegawai di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Dalam kasus seorang pegawai yang memiliki sikap jelek serta tingkat keterampilan rendah, masalah utama mungkin dalam proses seleksi, dan biaya yang besar untuk memperbaiki keterampilan maupun sikap sehingga pegawai tersebut lebih baik dipindahkan atau diberhentikan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Suatu strategi motivasi tepat dilakukan dalam kasus ketiga, yaitu seorang memiliki keterampilan tetapi tidak mempunyai keinginan. Dalam kasus - kasus lain, para pegawai mungkin berbakat dan bermotivasi, tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas - tugas kerja mereka karena keterbatasan wewenang atau sumberdaya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Strategi dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja yang buruk diantaranya ada empat kategori yang penting dalam menentukan penyebab kegagalan pegawai. Setiap waktu yang digunakan dalam mencoba memotivasi pegawai yang tidak terlatih dengan baik, misalnya tentu saja akan sia-sia. Tidak ada yang salah tepat bagi masalah yang sedang

dihadapi yang mungkin lebih baik diatasi melalui pelatihan keterampilan - keterampilan.

Suasana organisasi telah diukur dari berbagai dimensi termasuk tingkat struktur, sentralisasi pengambilan keputusan, keterbukaan versus sifat mempertahankan diri, serta pengakuan dan umpan balik.

Bagian dasar manajemen melalui sasaran adalah anggapan bahwa kinerja pegawai dapat diperbaiki bila para pegawai mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka dinilai dari hasil-hasilnya. Pelaksanaan program manajemen melalui sasaran terdiri dari atas :

Menetapkan sasaran. Sasaran - sasaran yang paling efektif adalah spesifik, terikat waktu dan menantang. Sasaran yang spesifik dengan suatu batas waktu memberikan target yang lebih baik daripada pernyataan maksud umum yang tidak memberikan batas waktu. Serangkaian sasaran biasanya berdasarkan kinerja pegawai terdahulu. Meskipun sasaran dapat ditetapkan menurut masing-masing penelitian dalam waktu lama, para pegawai mungkin menentang metode ini ketika sasaran-sasaran baru, sasaran-sasaran baru tampaknya tiba-tiba lebih menuntut. Dalam keadaan yang bagaimana pun, sasaran-sasaran yang berdasarkan penelitian hanya dapat diterapkan pada pekerjaan-pekerjaan rutin. Suatu metode yang agaknya lebih baik harus berdasarkan sasaran kepada rata-rata kinerja karyawan terdahulu. Para pegawai mungkin akan menganggap metode ini sebagai metode adil (dan menerimanya), tetapi tidak akan mendatangkan hasil-hasil yang besar bila standar terdahulu terlalu rendah.

Sasaran seorang pegawai juga harus merupakan cerminan dari sasaran-sasaran yang ditetapkan untuk para pengawas, pimpinan dan manajemen yang tinggi. Sasaran-sasaran harus ditetapkan sesuai dengan keyakinan diri sendiri serta tingkat kemampuan pegawai.

Komitmen.Manajemen melalui sasaran akan bekerja sebaik-baiknya bila penetapan sasaran yang diterima oleh pegawai, disamping peranan pengawas sangat penting dalam mendapat dukungan pegawai. Hasil-hasil terbaik akan diperoleh para pengawas yang menjadi fasilitator pendorong, sementara peran pegawai dalam menetapkan sasaran cukup membantu.

Dukungan agar program manajemen melalui sasaran dapat bekerja, manajemen puncak harus memberikan dukungan dalam bentuk waktu, uang dan bantuan langsung. Para pengawas harus dilatih dalam melaksanakan program dan sistem umpan balik harus bekerja untuk memberi tahu pegawai bagaimana hasil kerja mereka. Sementara umpan balik itu sendiri tidak cukup untuk menjamin keberhasilan program tersebut, **ketiadaan Disiplin** ini pasti akan merintangi upaya tersebut. menarik diri.

Para pegawai yang telah menerima sasaran mungkin akan menarik diri dari program tersebut atau gagal mengupayakan sasaran-sasaran tersebut bila mereka tidak melihat sesuatu di dalamnya bagi mereka atau bila mereka merasa kekurangan pengetahuan, keterampilan atau keyakinan diri untuk memenuhi sasaran tersebut. Teknik-tehnik manajemen standar seperti pelatihan, partisipasi dan pengakuan dapat mengatasi masalah ini.

Kelemahan lain dalam menggunakan sasaran adalah mudah ditetapkan dalam bidang-bidang yang kuantitatif, akibatnya mungkin muncul terlalu banyak ketergantungan terhadap angka-angka atau upaya penghitungan faktor-faktor yang tidak menentukan.

Tingkat semangat kelompok dapat dianggap sebagai suatu ukuran loyalitas pegawai kepada perusahaan. Perasaan-perasaan positif di antara pegawai dan antara pegawai dengan pengawas memberikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan yang dihadapinya, karena para pegawai menghabiskan lebih sedikit waktu untuk melindungi diri mereka sendiri.

Manajemen dapat menentukan irama suatu perusahaan dengan:

- a. Mendorong para bawahan untuk mengutarakan perasaan, keraguan dan perhatian;
- b. Bersikap mendorong terhadap perasaan bawahan;
- c. Jenis dalam alasan - alasan permintaan dan keputusan;
- d. Mencari penyebab-penyebab masalah, bukan kambing hitam;
- e. Menetapkan kejujuran sebagai satu standar yang tidak dapat dikompromikan dan
- f. Mempercayai para pegawai.
- g. Menetapkan rasa saling percaya yang lebih besar di antara pegawai akan mengurangi kebutuhan akan strategi-strategi lain untuk memperbaiki suasana organisasi. Saling percaya adalah suatu faktor motivasi yang kuat, dan ketiadaan kepercayaan sering mengurangi kinerja pegawai.

Kinerja buruk mungkin juga disebabkan secara internal hal ini menjadi masalah pimpinan harus memintah tanggung jawab pegawai dan mengambil tindakan yang sesuai. Seseorang menilai kegagalannya sendiri karena faktor internal harus menghadapi berita buruk tersebut, mengambil tindakan - tindakan korektif dan tidak membiarkan kekurangan pribadinya untuk muncul kembali.

Keberhasilan atau kegagalan yang lebih disebabkan oleh faktor-faktor eksternal dibandingkan internal memerlukan tindakan- tindakan berbeda. Seseorang tidak boleh menghukum diri sendiri atau bawahan karena banyak kegagalan kinerja berada di luar kendali pribadi dibandingkan dengan kegagalan yang disebabkan secara internal.

Para pimpinan harus menyadari bahwa gaya-gaya atribusional sering berat sebelah dan tidak berdasarkan kenyataan; subjektivitas mungkin menimbulkan masalah dan mengakibatkan tindakan - tindakan mahal yang diambil terhadap para bawahan. Hal ini menjadi perhatian yang sangat penting mengingat suasana hukum sekarang sehubungan dengan praktik - praktik pemberian pekerjaan yang adil serta hak - hak pegawai.

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya meliputi refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu dan mencatat atau menyimpan catatan harian

kerja yang dapat membantu memperluas pencarian pimpinan terhadap penyebab-penyebab kinerjanya. Diagnosis juga dapat dilakukan dengan cara formal, ilmiah melalui daftar pertanyaan.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nawawi, 2004).

Hubungan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber

daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (Nawawi, 2004).

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu peran motivasi dan disiplin sangat penting dalam suatu organisasi/instansi, dengan begitu kinerja pegawai akan lebih baik sehingga akan tercapainya visi dan misi di setiap organisasi/instansi di amapun. Menurut Siagian (2008: 127), "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja."

Jadi motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan mempunyai motivasi dan disiplin yang baik maka akan meningkatnya kinerja karyawan/pegawai tersebut. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan suatu institusi, lembaga maupun organisasi, untuk itu peran kinerja sangat dibutuhkan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Kajian Motivasi dalam peningkatan produktivitas Karyawan PTP Nusantara VIII Gunung Mas Bogor Jawa Barat (2005) yang merupakan thesis dari Feby Dalasari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mencapai produktivitas yang tinggi diperlukan suatu pendekatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja.

Dalam thesis tersebut perbedaannya adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan subjek maupun objek penelitian tidak terkait langsung pada pelayanan publik

2. Tesis yang ditulis oleh Hery Agus Subagyo yang berjudul "Kajian Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung". Penelitian ini menempatkan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dalam thesis tersebut perbedaannya adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan subjek maupun objek penelitian tidak terkait langsung pada pelayanan publik

3. Tesis yang ditulis oleh Lukman Panggar Bessy yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat" Penelitian ini menempatkan motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Dalam thesis tersebut perbedaannya adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan permasalahan kinerja pegawai tidak didukung melalui data yang ada.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Dalam thesis tersebut perbedaannya adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam thesis tersebut perbedaannya adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan subjek maupun objek penelitian tidak terkait langsung pada pelayanan publik

C. Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik

Upaya untuk mewujudkan visi dan misi dari Pemerintah Kota Lubuklinggau, maka peran motivasi dan disiplin sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada institusi tersebut. Untuk itu peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi tersebut. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Indikator Motivasi menurut Maslow bahwa setiap orang mempunyai 5 kebutuhan secara berjenjang, manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu :

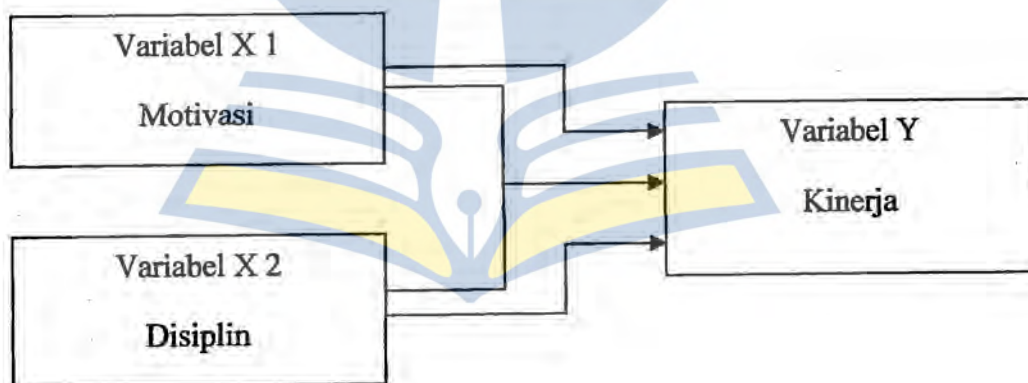
1. Kebutuhan fisiologikal
2. Kebutuhan keamanan, fisik, mental, psikis dan intelektual
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan prestise yang tercermin dalam simbol status
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga menjadi kemampuan yang nyata.

Indikator yang digunakan dalam untuk mengukur Motivasi Menurut Manullang (1981: 151), indikator yang digunakan menurut teori Frederick Herzberg, yaitu : Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), pengembangan

(*Advancement*), Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), Indikator yang digunakan dalam mengukur Disiplin menurut Dede Hasan (2002: 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya, bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, datang dan pulang tepat pada waktunya, bertingkah laku sopan. Indikator yang digunakan dalam untuk mengukur kinerja pegawai berpedoman pada pendapat Dwiyanto dalam Nawawi (2013: 244) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut: Produktivitas, Kualitas layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan di bawah ini :

Gambar 2
Kerangka Pikir



D. Operasionalisasi Variabel

Menurut Singarimbun dan Sofyan Effendi (2002 :23), definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka akan diketahui baik

buruknya variabel tersebut. Berdasarkan pengertian di atas maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi (X1)

a. Definisi Konsep

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya.

Berbicara mengenai motivasi berarti membicarakan kebutuhan manusia. Motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Ada beberapa definisi tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli. Sjafrudin dan Aida (2007: 113) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan

sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer. Manajer membutuhkan ketrampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Hasibuan (2005: 95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian (2005: 143) motivasi adalah suatu keberhasilan, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus akan sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Herzberg dalam Siagian (2005: 290) motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi ekstrinsik berarti bersumber dari luar diri seseorang dalam kehidupan karyawan tersebut.

Abraham A. Maslow dalam Siagian (2008: 287), menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang

sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan - kebutuhan adalah 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan penghargaan dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri

b. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Sofyan Effendi (2002 :23), definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka akan diketahui baik buruknya variabel tersebut. Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Indikator dari variabel adalah gejala yang tampak dalam dunia teori dan praktik.

Pada penelitian ini diuraikan Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator dari Motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Definisi Operasional Motivasi

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli maka peneliti menyusun definisi operasional dari Motivasi yaitu motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai yang dipengaruhi faktor-faktor bersifat bawaan yang berpengaruh positif dan membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja pegawai.

2. Dimensi dari definisi operasional Motivasi

Berdasarkan definisi operasional motivasi tersebut maka disusun dimensi dari motivasi yaitu :

a. Dimensi Kebutuhan fisik

Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh individu, Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan sehari-hari, tempat tinggal, fasilitas dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b. Dimensi Kebutuhan rasa aman / perlindungan

Kebutuhan tiap individu mendapatkan keamanan bagi dirinya termasuk keluarganya. Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Dimensi Kebutuhan sosial / berkelompok

Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain. Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya

d. Dimensi Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. karena Seburuk apapun kelakuan manusia tetap akan mendambakan penghormatan dan penghargaan.

e. Dimensi Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga menjadi kemampuan yang nyata agar dapat menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan dan senantiasa percaya kepada diri sendiri.

3. Indikator

a. Dimensi Kebutuhan fisik

Berdasarkan Dimensi diatas maka Indikatornya adalah :

- 1) Terpenuhinya Kebutuhan tempat tinggal
- 2) Terpenuhinya kebutuhan sehari hari

b. Dimensi Kebutuhan rasa aman / perlindungan

Berdasarkan Dimensi diatas maka Indikatornya adalah :

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- 2) Perlindungan terhadap resiko pekerjaan
- 3) Adanya jaminan pemeliharaan kesehatan

c. Dimensi Kebutuhan sosial / berkelompok

Berdasarkan Dimensi diatas maka Indikatornya adalah :

- 1) Koordinasi antar seksi dan sub bagian
- 2) Hubungan yang baik antar pegawai

d. Dimensi Kebutuhan penghargaan

Berdasarkan Dimensi diatas maka Indikatornya adalah :

- 1) Penghargaan pimpinan atas hasil kerja pegawai

2) Pemberian penghargaan atas prestasi kerja

e. Dimensi Kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan Dimensi diatas maka Indikatornya adalah :

- 1) Memberikan kesempatan untuk berprestasi
- 2) Memberikan kesempatan untuk berinovasi

Tabel 2.1
Operasional Variabel Motivasi

Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Interval
Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai yang dipengaruhi faktor-faktor bersifat bawaan yang berpengaruh positif dan membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja pegawai.	1 Kebutuhan fisik	1 Terpuhinya kebutuhan tempat tinggal	<i>Likert Scale</i>
		2 Terpuhinya kebutuhan sehari-hari	
	2 Kebutuhan rasa aman	1 Lingkungan kerja yang aman dan nyaman	
		2 Perlindungan terhadap resiko pekerjaan	
		3 Adanya jaminan pemeliharaan kesehatan	
	3 Kebutuhan sosial / Berkelompok	1 Koordinasi antar seksi dan sub bagian	
		2 Hubungan yang baik antar pegawai	
	4 Kebutuhan penghargaan	1 Penghargaan pimpinan atas hasil kerja pegawai	
		2 Pemberian penghargaan atas prestasi kerja	
	5 Kebutuhan aktualisasi diri	1 Memberi kesempatan untuk berprestasi	
		2 Memberi kesempatan untuk berinovasi	

2. Disiplin (X2)

a. Definisi Konsep

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati

norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari pengertian disiplin menurut ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk melancarkan segala urusan yang ada. Contohnya, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan, Siagian dalam Sutrisno (2013:86).

Menurut Dede Hasan (2002: 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- 2) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- 3) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
- 4) Datang dan pulang tepat pada waktunya
- 5) Bertingkah laku sopan

Sedangkan menurut Soejono (2000:56), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- 3) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

b. Definisi operasional

Pada penelitian ini diuraikan Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator dari Disiplin yaitu sebagai berikut :

1) Definisi Operasional Disiplin

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli maka peneliti menyusun definisi operasional dari Disiplin yaitu Definisi Operasional Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku

2) Dimensi dari Definisi operasional Disiplin

a) Tujuan Disiplin Kerja

b) Faktor Pendukung Disiplin Kerja

c) Faktor Penentu Disiplin Kerja

3) Indikator

a) Tujuan Disiplin Kerja

- 1) menyesuaikan antara rencana dan jadwal
- 2) menyelesaikan tujuan pekerjaan
- 3) mengembangkan kemampuan

b) Faktor Pendukung Disiplin Kerja

- 1) membutuhkan teladan kepemimpinan
- 2) memberikan timbal balik atau balas jasa
- 3) menerapkan asas keadilan

c) Faktor Penentu Disiplin Kerja

- 1) menjalankan pengawasan melekat
- 2) memberikan sanksi hukuman
- 3) menunjukan ketegasan

Tabel 2.2
Operasional Variabel Disiplin

Definisi Operasional	Dimensi		Indikator		Skala Interval
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku	1	Tujuan Disiplin Kerja	1	menyesuaikan antara rencana dan jadwal kerja	<i>Likert Scale</i>
			2	menyelesaikan tujuan pekerjaan	
			3	mengembangkan kemampuan	
	2	Faktor Pendukung Disiplin Kerja	1	membutuhkan teladan kepemimpinan	
			2	memberikan timbal balik atau balas jasa	
			3	menerapkan asas keadilan	
	3	Faktor Penentu Disiplin Kerja	1	menjalankan pengawasan melekat	
			2	memberikan sanksi hukuman	
			3	menunjukkan ketegasan	

3. Kinerja (Y)

a. Definisi Konsep

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti penampilan atau unjuk kerja atau prestasi. Istilah kinerja dalam Kamus *Illustrated Oxford Dictionary* (dalam Nasution, 2010:141) adalah menunjukkan *the execution of fulfilment of a duty* (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau *persons achievement under test conditions* (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji).

Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan

pekerjaannya dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Selanjutnya menurut Mahsun (2010: 23) kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut Dwiyanto dalam Nawawi (2013: 244) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas,
2. Kualitas layanan,
3. Responsivitaas,
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas.

b. Definisi Operasional

Pada penelitian ini diuraikan Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator dari Kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Defenisi Operasional dari Kinerja

Definisi operasional Kinerja yaitu Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan

2) Dimensi Kinerja

- a) Kuantitas pekerjaan
- b) Kualitas pekerjaan
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan kerja sama

3) Indikator Kinerja

a) Kuantitas pekerjaan

- 1) sesuai dengan target output yang dihasilkan perorang per satu jam kerja
- 2) sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan

b) Kualitas pekerjaan

- 1) sesuai dengan *Operation Manual*
- 2) sesuai dengan *Inspection Manual*

c) Ketepatan waktu

- 1) sesuai dengan *deadline* yang ditentukan
- 2) pengerjaan optimal *output* sesuai harapan perusahaan

d) Kehadiran

- 1) datang tepat waktu
- 2) bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan

e) Kemampuan kerja sama

- 1) memberi saran kepada atasan untuk peningkatan produktivitas perusahaan
- 2) menghargai rekan kerja satu sama lain

Tabel 2.3
Operasional Variabel Kinerja

Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Interval
Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan	1 Kuantitas pekerjaan	1 sesuai dengan target output yang dihasilkan perorang per satu jam kerja	Likert Scale
		2 sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan	
	2 Kualitas pekerjaan	1 sesuai dengan <i>Operation Manual</i>	
		2 sesuai dengan <i>Inspection Manual</i>	
	3 Ketepatan waktu	1 sesuai dengan <i>deadline</i> yang ditentukan	
		2 pengerjaan optimal <i>output</i> sesuai harapan perusahaan	
	4 Kehadiran	1 datang tepat waktu	
		2 bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	
	5 Kemampuan kerja sama	1 memberi saran kepada atasan untuk peningkatan produktivitas perusahaan	
		2 menghargai rekan kerja satu sama lain	

E. Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2012: 159) diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pertanyaan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel. Oleh karena itu dalam statistik yang diuji adalah hipotesis nol. *“The null hypothesis is used for testing. It is statement that no different exists between the parameter and statistic being compare”* (Emory, 1985).

Jadi hipotesis nol adalah pertanyaan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Lawan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif, yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis nol diberi notasi H_0 , dan hipotesis alternatif diberi notasi H_a .

Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis I

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

Hipotesis II

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

Hipotesis III

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian survey.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 :12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.

B. Sumber Data

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010: 61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada SKPD Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau dengan jumlah 74 orang Pegawai Negeri Sipil, yaitu 16 orang PNS Kecamatan, 7 orang PNS Kantor Lurah Batu Urip, 6 orang PNS Kantor Lurah Senalang, 6 orang PNS Kantor Lurah Kenanga, 5 orang PNS Kantor Lurah Ulak Surung, 6 orang PNS Kantor Lurah Pasar Satelit, 7 orang PNS Kantor Lurah Ponorogo, 5 orang PNS Kantor Lurah Megang, 7 orang PNS Kantor Lurah Kali Serayu, 6 orang PNS Kantor Lurah Puncak Kemuning, 6 orang PNS Kantor Lurah Jogoboyo

Tabel.3.1
Populasi SKPD Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

No.	Instansi	Jumlah PNS (orang)
1	Kantor Camat Lubuklinggau Utara II	16
2	Kantor Lurah Batu Urip	7
3	Kantor Lurah Kenanga	6
4	Kantor Lurah Senalang	6
5	Kantor Lurah Ulak Surung	5
6	Kantor Lurah Pasar Satelit	6
7	Kantor Lurah Puncak Kemuning	6
8	Kantor Lurah Ponorogo	7
9	Kantor Lurah Jogoboyo	6
10	Kantor Lurah Kali Serayu	7
11	Kantor Lurah Megang	5
Total Populasi		74

2. Sampel

Sampel yang digunakan adalah tehknik sampel total atau jenuh pada pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

Menurut Arikunto (2006), mengatakan bahwa “jika jumlah populasi kurang dari 100, akan lebih baik jika diambil secara keseluruhan, dan penelitian ini disebut juga dengan penelitian populasi, jika jumlah populasi lebih dari 100, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 77) bahwa jika populasi kurang dari 100 dapat diambil keseluruhan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan konsep ini maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 76 orang pegawai SKPD Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

C. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa :

1. Teknik Angket dilakukan dengan meminta informasi dari responden mengenai sesuatu masalah dengan sukarela.
2. Teknik Survey dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kemudian responden didatangi oleh pencacah untuk menanyakan informasi yang diminta serta dicatat dalam daftar kuesioner yang telah disiapkan.
3. Skala Likert Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dibuat dalam bentuk checklist yang setiap itemnya mengandung bobot/nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan.

Tabel 3.2
Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
TS	Tidak Setuju	1
KS	Kurang Setuju	2
TB	Tidak Berpendapat	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2009)

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden yang terdiri atas beberapa item yang disusun sedemikian rupa sesuai dengan tujuan penelitian. Sebelum didistribusikan kepada responden pada penelitian sebenarnya, sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument atau kuesioner.

Kuesioner ini diberikan pada pegawai pada bulan Mei 2017, dengan membagikan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang berlandaskan pada catatan-catatan masa lalu / kearsipan dalam bentuk surat, foto bahkan mungkin juga gambar bergerak. Dalam penelitian ini dapat diambil contoh sebagai dokumen adalah daftar hadir pegawai dan SKP pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

E. Metode Analisis Data

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Editing dilakukan untuk memeriksa dan penyelesaian kembali data kuesioner yang terkumpul dari lapangan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian. Hal yang dilakukan adalah menyesuaikan jawaban dengan pertanyaan, kelengkapan pengisian jawaban, kestabilan jawaban dan tidak mengganti jawaban responden.

2. Pembuatan Kode (*Coding*)

Coding dilakukan untuk menyederhanakan jawaban responden, dan untuk memudahkan mengolah data melalui software pengolah data statistik, yang dalam penelitian ini ialah SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20 SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Melalui software SPSS, perlakuan terhadap data dengan pemberian tanda atau simbol skor

dari data yang diedit, sehingga dapat mengklasifikasikan ke dalam masing-masing variabel yang ditentukan.

3. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tahap *tabulating* dilakukan dengan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean, kemudian dibuat tabel agar mudah dipahami.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apa bila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2007: 138) cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r

tabel. Adapun perhitungan korelasi *product moment* digunakan dengan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi variabel bebas dan variabel terikat

X = Skor tiap item

Y = Skor total variable

n = Jumlah responden

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2007: 225) untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 atau lebih. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r^{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum ab^2}{at^2} \right]$$

Dimana:

$$\alpha = \frac{\sum X^2 - \frac{\sum X^2}{N}}{N}$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

ab^2 = Jumlah varians butir

σ^2 = Jumlah varians tabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian Linieritas Alat Ukur berfungsi atau bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur linier (lurus) atau tidak linier (tidak lurus). Hasil pengujian linieritas yang menunjukkan tidak linier sama artinya data yang didapatkan dari para responden menunjukkan bahwa data yang menjadi alat ukur untuk mengungkapkan masalah pada setiap indikator yang dijadikan kuesioner penelitian kurang konsisten, meskipun indikator-indikator tersebut masih tercakup dalam satu kesatuan konsep operasional variabel. Hal ini berpengaruh terhadap angka standar deviasi (penyimpangan).

Jika hasil pengujian linieritas menunjukkan hasil yang tidak linier maka pengolahan data tidak bisa dilanjutkan ke dalam pengukuran pengaruh/hubungan dan pengujian hipotesis. Alasannya, data yang didapatkan dari para responden dianggap kurang konsisten untuk meregresikan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Artinya, data yang di-input untuk membahas hubungan kausalitas

(sebab-akibat) di antara variabel yang dikorelasikan bisa dianggap tidak konsisten; atau ratio penyimpangan pada regresi (deviasi) melebihi batas toleran (Sugiyono, 2007: 239).

Pengujian Linieritas Alat Ukur menggunakan Rumus Persamaan Regresi : $\hat{Y} = a + bX$.

b. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (*Well shapped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan memakai uji Kolmogorov Smirnov, dimana data mendekati atau berdistribusi normal dapat dilihat dari : (1) nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi sebuah data adalah tidak normal, (2) nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal (Sugiyono, 2007, h. 235).

6. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan varian-varian variabel terikatnya. Berikut rumus regresi sederhana:

(1) Regresi Sederhana X1

$$Y = a + b_1 X_1 \text{ (Sugiyono 2010: 277)}$$

Dimana:

$$Y = \text{KinerjaPegawai}$$

X_1 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi

(2) Regresi Sederhana X_2

$$Y = a + b_2 X_2 \text{ (Sugiyono 2010: 277)}$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_2 = Koefisien Regresi

b. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas secara terpisah dengan variabel terikatnya. Berikut rumus korelasi sederhana:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2 y^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = Korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

X = Variabelbebas ($X_i - \bar{X}$)

Y = Variabelterikat ($Y_i - \bar{Y}$)

c. Uji t

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin organisasi (X2) secara individual terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berikut adalah rumus uji t :

$$t = \frac{\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

d. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara independen variabel (X1 dan X2) dengan dependen variabel (Y). Rumus analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \text{ (Sugiyono 2010: 277)}$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2010: 280):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisiensi Determinasi

$b_1..b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin kerja

Y = Kinerja Pegawai

f. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau digunakan rumus uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2007: 235})$$

Dimana:

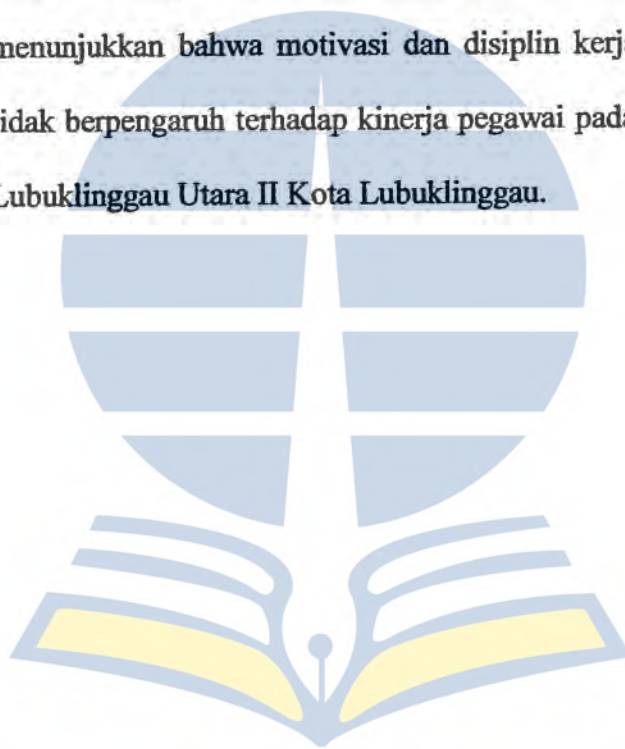
R^2 = Koefisien korelasi berganda.

k = Jumlah variabel independent.

n = Jumlah anggota sampel.

Prosedur uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau.
- (b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

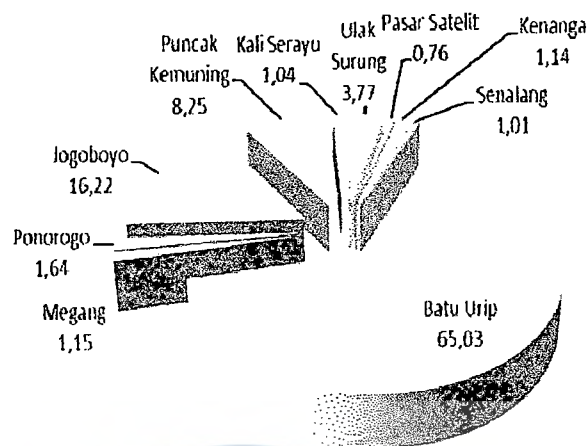
1. Gambaran Umum Kecamatan Lubuklinggau Utara II

Pada SKPD Kecamatan Lubuklinggau Utara II dipimpin oleh seorang Camat yang bernama Muhammad Rozikin, SSTP., M.Si. Letak Kantor Camat Lubuklinggau Utara II berada pada Jalan Kenanga II RT.02 Kelurahan Batu Urip Kota Lubuklinggau Propinsi Sumatera Selatan Kode Pos 31617

Kecamatan Lubuklinggau Utara II memiliki 71 (RT) Rukun Tetangga dan dengan penduduk berjumlah 35.284 Jiwa. Kecamatan Lubuklinggau Utara II mempunyai luas wilayah 3.710,54 Ha, yang terdiri dari 10 kelurahan, yaitu:

- a. Kelurahan Batu Urip
- b. Kelurahan Joyoboyo
- c. Kelurahan Kali Serayu
- d. Kelurahan Kenanga
- e. Kelurahan Megang
- f. Kelurahan Pasar Satelit
- g. Kelurahan Ponorogo
- h. Kelurahan Puncak Kemuning
- i. Kelurahan Senalang
- j. Kelurahan Ulak Surung

Gambar 4.1
Luas Wilayah Kelurahan dalam Kecamatan Lubuklinggau Utara II



(Sumber , Lubuklinggau Utara II Dalam Angka 2016)

Kecamatan Lubuklinggau Utara II merupakan perangkat Daerah yang dipimpin oleh Camat yang bertugas sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Lubuklinggau melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah.

Untuk penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 3, Peraturan Walikota Nomor 55 Tahun 2008 Tentang Penjabaran tugas dan Fungsi Kecamatan. Kecamatan mempunyai fungsi :

- a. penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan keagrariaan dan pembinaan politik dalam negeri dalam wilayah Kecamatan;

- b. pembinaan Pemerintahan Kelurahan;
- c. pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah;
- d. pembinaan dan pengawasan pembangunan yang meliputi pembinaan dan pengawasan bidang perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial; dan
- e. menyusun program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga

Struktur Organisasi Kecamatan Lubuklinggau Utara II

- a. Camat;
- b. Sekretaris Camat, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Umum; dan
 - 2) Sub Bagian Keuangan.
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- e. Seksi Pembangunan
- f. Seksi Kesejahteraan
- g. Seksi Pelayanan Umum

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 27 Tahun 2003 tanggal 16 Juni 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan serta Pembentukan Kecamatan dalam wilayah Kota Lubuklinggau dan Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 56 Tahun 2008 tentang penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi

Kelurahan dalam kota Lubuklinggau dengan Struktur Organisasi sebagai berikut :

- a. Lurah;
- b. Sekretaris Kelurahan;
- c. Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban;
- d. Seksi Pembangunan;
- e. Seksi Kesejahteraan Masyarakat dan Pelayanan Umum

2. Visi dan Misi Kecamatan Lubuklinggau Utara II

Untuk melaksanakan perencanaan pembangunan perkotaan yang mampu mengimbangi laju perkembangan serta tuntutan dan kebutuhan masyarakat sekarang dan masa mendatang, ditetapkan visi Kecamatan Lubuklinggau Utara II tahun 2018 - 2022 sebagai berikut : “Terwujudnya tertib Administrasi dan Pelayanan Prima di Kecamatan Lubuklinggau Utara II”.

Untuk mencapai visi yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Lubuklinggau Utara II dan Kota Lubuklinggau Tahun 2018 - 2022, ditetapkan 4 (Empat) misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia
- b. Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat
- c. Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan
- d. Meningkatkan Sistem Administrasi Perkantoran

B. Hasil

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan *try out instrumen*. *Try out* dilaksanakan di Kecamatan Lubuklinggau Utara II dan diikuti oleh 20 orang pegawai.

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

r-tabel	Item	Motivasi		Item	Disiplin		Item	Kinerja	
		r-hitung	Ket.		r-hitung	Ket.		r-hitung	Ket.
0,444	1	0,672	Valid	12	0,593	Valid	21	0,759	Valid
0,444	2	0,871	Valid	13	0,544	Valid	22	0,751	Valid
0,444	3	0,736	Valid	14	0,769	Valid	23	0,489	Valid
0,444	4	0,871	Valid	15	0,579	Valid	24	0,589	Valid
0,444	5	0,754	Valid	16	0,769	Valid	25	0,580	Valid
0,444	6	0,504	Valid	17	0,702	Valid	26	0,643	Valid
0,444	7	0,478	Valid	18	0,854	Valid	27	0,610	Valid
0,444	8	0,497	Valid	19	0,731	Valid	28	0,759	Valid
0,444	9	0,517	Valid	20	0,544	Valid	39	0,656	Valid
0,444	10	0,573	Valid				30	0,705	Valid
0,444	11	0,871	Valid						

(Sumber: Hasil Kuesioner data diolah 2017)

Tabel menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan 0,05 (5%), jumlah item instrument sebanyak 30 item pertanyaan dan jumlah responden N = 20 orang, ditemukan semua item untuk instrument penelitian adalah valid, karena r hitung lebih besar daripada r tabel (r

hitung $> r$ tabel). Di dalam tabel kritikal r ditemukan bahwa untuk taraf signifikan 0,05 (5%) dengan jumlah sample $N = 20$ memiliki nilai koefisien sebesar 0,444, sementara nilai hasil r hitung untuk semua item mencapai lebih dari 0,444.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut adalah tabel hasil hitung uji reliabilitas instrument penelitian untuk variabel Motivasi:

Tabel 4.2
Reliabilitas Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,882	11

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Menurut Arikunto (2004: 145) untuk uji reabilitas dapat digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian untuk variabel Motivasi adalah reliabel karena koefisien *alpha* yang diperoleh adalah 0,882.

Berikut adalah tabel hasil hitung uji reliabilitas instrument penelitian untuk variabel Disiplin Kerja :

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Disiplin

Cronbach's Alpha	N of Items
0.855	9

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Dengan kriteria yang sama pada Motivasi, dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja adalah reliable karena nilai Cronbach's *alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,6, yaitu 0,855.

Berikut adalah tabel hasil hitung uji reliabilitas instrument penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
0.852	10

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Dengan kriteria yang sama pada variabel Motivasi dan komunikasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai adalah reliable karena nilai Cronbach's *alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,6, yaitu 0,852.

2. Deskripsi Sampel

Sampel penelitian berjumlah 74 orang pegawai SKPD Kantor Camat Lubuklinggau Utara II. Berdasarkan hasil kuesioner responden diperoleh data karakteristik sampel berdasarkan usia responden, jenis kelamin responden dan pendidikan responden

a. Usia Responden

Tabel 4.5
Usia Responden

UMUR (tahun)	JUMLAH	PERSENTASE
21 – 30	3	2,22 %
31 – 40	56	41,44 %
41 – 50	6	4,44 %
51 – 60	9	6,66 %
JUMLAH	74	100,00%

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini didominasi responden yang berumur 31 sampai dengan 40 tahun.

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.6
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	22,2 %
Perempuan	47	34,78 %
JUMLAH	74	100,00%

Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

c. Pendidikan Responden

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan responden:

Tabel 4.7
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA Sederajat	16	11,84 %
Diploma	5	3,7 %
Sarjana Strata Satu (S1)	46	34,04 %
Sarjana Strata Dua (S2)	7	5,18 %
JUMLAH	74	100,00%

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

3. Deskripsi Tanggapan Responden

a. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Motivasi

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang Motivasi:

Tabel 4.8
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Bependapat		Kurang Setuju		Tidak Setuju	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	0	0	0	0	33	44,6	31	41,9	10	13,5
2	0	0	2	2,7	27	36,5	42	56,8	3	4,1
3	7	9,5	32	43,2	34	45,9	1	1,4	0	0
4	3	4,1	25	33,8	46	62,2	0	0	0	0
5	10	13,5	33	44,6	25	33,8	4	5,4	2	2,7
6	17	23	39	52,7	18	24,3	0	0	0	0
7	3	4,1	25	33,8	46	62,2	0	0	0	0
8	24	32,4	32	43,2	18	24,3	0	0	0	0
9	8	10,8	37	50	22	29,7	6	8,1	1	1,4
10	0	0	0	0	33	44,6	31	41,9	10	13,5
11	0	0	2	2,7	30	40,5	37	50	5	6,8

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

b. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang Disiplin

Kerja :

Tabel 4.9
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja
Kecamatan Lubuklinggau Utara II

Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Bependapat		Kurang Setuju		Tidak Setuju	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
12	0	0	1	1,4	29	39,2	44	59,5	0	0
13	24	32,4	32	43,2	18	24,3	0	0	0	0
14	24	32,4	41	55,4	9	12,2	0	0	0	0
15	6	8,1	38	51,4	19	25,7	9	12,2	2	2,7
16	21	28,4	39	52,7	13	17,6	1	1,4	0	0
17	3	4,1	25	33,8	46	62,2	0	0	0	0
18	24	32,4	32	43,2	18	24,3	0	0	0	0
19	8	10,8	37	50	22	29,7	6	8,1	1	1,4
20	9	12,2	33	44,6	27	36,5	5	6,8	0	0

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

c. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang kinerja pegawai:

Tabel 4.10
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai
Kecamatan Lubuklinggau Utara II

Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Berpendapat		Kurang Setuju		Tidak Setuju	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
21	32	43,2	41	55,4	1	1,4	0	0	0	0
22	2	2,7	45	60,8	27	36,5	0	0	0	0
23	7	9,5	46	62,2	19	25,7	2	2,7	0	0
24	8	10,8	37	50	22	29,7	6	8,1	1	1,4
25	3	4,1	25	33,8	46	62,2	0	0	0	0
26	24	32,4	32	43,2	18	24,3	0	0	0	0
27	8	10,8	37	50	22	29,7	6	8,1	1	1,4
28	3	4,1	25	33,8	46	62,2	0	0	0	0
29	3	4,2	19	25,7	20	27	30	40,5	2	2,7
30	4	5,4	16	21,6	48	64,9	5	6,8	1	1,4

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

4. Deskripsi Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Untuk menganalisisnya menggunakan hasil data output SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 dan 4.12 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas antara Motivasi dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	217,611	12	18,134	2,662	,006
		Linearity	147,932	1	147,932	21,717	,000
		Deviation from Linearity	69,679	11	6,334	,930	,518
	Within Groups		415,524	61	6,812		
	Total		633,135	73			

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear. Pada tabel 4.11, yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara kinerja pegawai dengan motivasi terlihat dari nilai signifikan pada *Deviation of Linearity* sebesar $0,518 > 0,05$ dan nilai *Linearity* $0,001 < 0,05$.

Berikut hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dengan Disiplin Kerja:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	171,604	11	15,600	2,096	,034
		Linearity	127,149	1	127,149	17,081	,000
		Deviation from Linearity	44,454	10	4,445	,597	,810
	Within Groups		461,532	62	7,444		
	Total		633,135	73			

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear. Tabel 4.12 yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja, hal ini terlihat nilai signifikan *Deviation of Linearity* sebesar $0.810 > 0,05$ dan nilai *Linearity* $0,000 < 0,05$.

Kedua nilai Sig. pada uji linearitas baik antar Kinerja pegawai dengan Motivasi, maupun kinerja pegawai dengan Disiplin Kerja sama-sama dilihat dari *Deviation of Linearity* (>0.05). Apabila nilai Sig. lebih besar dari ($>0,05$) mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua nilai signifikan pada ANOVA Table, memenuhi syarat linear.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal yang berbentuk seperti lonceng (*bell shaped*) selisih terhadap rerata (*mean*), bentuknya tergantung pada dua parameter yaitu rerata dan standar deviasi, dengan luas wilayah kurva normal 100%. Uji normalitas dilakukan dengan menganalisis dalam Tabel Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Disiplin	Kinerja
N		74	74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35,1216	33,0135	36,1081
	Std. Deviation	2,62732	2,62492	2,94501
Most Extreme Differences	Absolute	,111	,106	,111
	Positive	,111	,083	,111
	Negative	-,091	-,106	-,067
Test Statistic		,111	,106	,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 ^c	,089 ^c	,052 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Untuk menganalisisnya, dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga data dapat dikatakan normal. Pada tabel di atas nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,094, Disiplin Kerja (X_2)

sebesar 0,89 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,52 lebih besar dari ($>0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas dalam menjelaskan varian – varian variabel terikatnya. Berikut adalah hasil regresi sederhana variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi
Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,078	4,073		,000
	Motivasi	,542	,116	,483	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 17,078 + 0,542X_1$. Hasil ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- 17,078 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (Motivasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 17,078. Dengan kata lain jika variabel bebas (Motivasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja pegawai) adalah 17,078.

- b. 0,542 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 (Motivasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X1 (Motivasi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0,542. Jika variabel Motivasi ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berikut adalah hasil regresi sederhana variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,510	3,914		4,984	,000
	Disiplin	,503	,118	,448	4,254	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 19.510 + 0,503X_2$. Hasil ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. 19.510 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X2(Disiplin) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 19,510. Dengan kata lain jika variabel bebas (Disiplin) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja pegawai) adalah 19,510.

- b. 0,503 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 (Disiplin), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X2 (Disiplin) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0,503. Jika variabel disiplin ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas secara terpisah dengan variabel terikatnya. Berikut adalah hasil korelasi antara variabel Motivasi dengan variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi Sederhana antara Motivasi dengan Kinerja

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,483**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Kinerja	Pearson Correlation	,483**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

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

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Tabel 4.16 menunjukkan koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0,483. Dengan taraf signifikan 0,05 dan jumlah sampel 74 dengan $df = 72$ ($74 - 2$), pada r – tabel diperoleh nilai kritis sebesar 0,232 dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berkorelasi positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai karena r hitung ($0,483$) $>$ r

tabel (0,232). Berikut adalah korelasi sederhana antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.17
Hasil Uji Korelasi Sederhana antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Correlations			
		Kinerja	Disiplin
Kinerja	Pearson Correlation	1	,448**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Disiplin	Pearson Correlation	,448**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Tabel 4.17 menunjukkan koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0,448. Dengan taraf signifikan 0,05 dan jumlah sampel 74 dengan $df = 72$ ($74 - 2$), pada r – tabel diperoleh nilai kritis sebesar 0,232 dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berkorelasi secara signifikan dengan variabel kinerja pegawai karena r hitung ($0,448$) > r tabel (0,232).

b. Uji t

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara individual terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil uji t untuk signifikansi pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.18
Hasil Uji t Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,078	4,073		4,193	,000
	Motivasi	,542	,116	,483	4,685	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Tabel 4.18 menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 4,685. Dengan jumlah sampel 74 ditemukan $df = 72$ ($74 - 2$) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05, nilai kritis t tabel sebesar 1,666. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena t hitung ($4,685$) $>$ t tabel ($1,666$).

Berikut adalah hasil uji t untuk signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.19
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,510	3,914		4,984	,000
	Disiplin	,503	,118	,448	4,254	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Tabel 4.19 menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 4,254. Dengan jumlah sampel 74 ditemukan $df = 72$ ($74 - 2$)

dan pada taraf signifikan sebesar 0,05, nilai kritis t tabel sebesar 1,666. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} (4,254) > t_{tabel} (1,666)$.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas (X_1 dan X_2) berhubungan dengan dependen variabel (Y). berikut adalah hasil analisis regresi berganda:

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,028	4,385		,004
	Motivasi	,381	,135	,340	,006
	Disiplin	,294	,135	,262	,033

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Dari Tabel 4.20 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 13.028 + 0,381X_1 + 0,294X_2$. Hasil persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 13.028 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (Motivasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 13.028. Dengan kata lain jika variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya

variabel terpengaruh (kinerja pegawai) adalah 13.028.

$b_1 = 0,381$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_1 (Motivasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_1 (Motivasi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0,381. Jika variabel motivasi ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

$b_2 = 0,294$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_2 (Disiplin), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_2 (Disiplin Kerja) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0,294. Jika variabel Disiplin Kerja ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas menjelaskan varian – varian variabel terikatnya. Atau secara sederhana untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebasnya secara bersamaan terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,531 ^a	,282	,261	2,53098	1,375
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi					

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Pada table 4.21 nilai R sebesar 0,531 maka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,531 \times 0,531 = 0,282$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menentukan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 28,2%.

e. Uji F

Uji F digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.22
Hasil Hitung Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,319	2	89,160	13,918	,000 ^b
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi						

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Berdasarkan tabel di 4.22 didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $13,918 > F_{tabel} = 3,13$ dan tingkat signifikan secara serentak sig F adalah 0,000^b. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis penelitian ini yang berbunyi “Terdapat Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai SKPD

Kecamatan Lubuklinggau Utara II terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

C. Pembahasan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau dapat digunakan pada penelitian sebenarnya. Selain valid, instrumen penelitian ini juga *reliabel* atau handal, artinya instrumen dapat digunakan tidak hanya pada lokasi penelitian ini, tetapi juga pada lokasi lainnya dengan permasalahan penelitian yang sama.

Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data yang diperoleh tidak mengalami masalah linearitas, artinya data pada semua variabel linear dan dapat diukur dengan menggunakan berbagai macam teknik statistik. Selain itu dari uji asumsi klasik juga ditemukan data berdistribusi normal. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa data dapat digunakan untuk mengukur dan menjawab permasalahan penelitian.

Hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai, karena hasil hitung uji korelasi lebih besar daripada r tabel. Bagaimana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diketahui dengan melakukan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda.

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa secara terpisah terjadi hubungan atau pengaruh yang positif dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Selain menggunakan uji regresi sederhana, juga digunakan uji regresi linear berganda. Hasil regresi berganda menunjukkan makna yang sama bahwa jika dua variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin

Kerja secara bersamaan ditingkatkan atau mengalami peningkatan akan mempengaruhi peningkatan variabel terikatnya.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan menggunakan regresi sederhana maupun uji regresi sederhana dan korelasi sederhana menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, demikian juga sebaliknya. Meskipun memiliki hubungan yang positif dan variabel bebas mampu menjelaskan peningkatan varian variabel terikatnya, belum dapat dipastikan bahwa hubungan tersebut memiliki kausalitas yang signifikan.

Untuk menentukan bahwa hubungan kedua variabel tersebut memiliki sifat kualitas atau pengaruh dilakukan uji t. Hasil uji t menghasilkan nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan tabel distribusi uji t. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana maupun regresi berganda dan uji korelasi sederhana ditemukan bahwa Disiplin Kerja juga memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai. Hubungan kedua variabel ini juga memiliki sifat kausalitas dimana jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya. Tetapi hubungan kausalitas ini belum memberikan simpulan apakah kausalitas bersifat signifikan.

Untuk menentukan signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai juga digunakan uji t. Hasil uji t memperoleh angka yang lebih besar jika dikonsultasikan dengan distribusi t tabel. Hasil ini memberikan indikasi bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin kerja pegawai tersebut dilakukan dengan menentukan besaran koefisien determinasi. Hasil hitung koefisien determinasi adalah 0,282 artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 28,2%. Artinya, sebesar 71,8% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk menentukan apakah 28,2% pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi signifikan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dilakukan uji t. Hasil uji t untuk variabel Motivasi sebesar 4,685 dan hasil ini lebih besar daripada nilai kritis t tabel sebesar 1,666. Artinya variabel Motivasi signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja menghasilkan angka sebesar 4,254 dan nilai kritis t tabel sebesar 1,666. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau.

Semua proses statistik di atas belum sepenuhnya menjawab hipotesis yang diajukan sehingga perlu dilakukan uji F untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Hasil uji F adalah sebesar 13,918 sementara nilai kritis F tabel adalah 3,13. Hasil ini memberikan sebuah simpulan bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Utara II dapat diterima.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau. Dibuktikan dengan hasil Uji t untuk variabel Motivasi sebesar 4,685 dan hasil ini lebih besar daripada nilai kritis t tabel sebesar 1,666. Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau. Dibuktikan dengan hasil Uji t untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 4,254 dan hasil ini lebih besar daripada nilai kritis t tabel sebesar 1,666. Hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Secara bersamaan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau. Dibuktikan dengan hasil Uji F sebesar 13,918 dan hasil ini lebih besar daripada nilai kritis f tabel sebesar 3,13. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kemajuan Kantor Camat Lubuklinggau Utara II.

Adapun saran-saran yang diajukan, antara lain :

1. Pemerintah Daerah melalui Walikota ataupun Sekretaris Daerah harus mendukung dan berperan serta untuk dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan Pegawai dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian (TKD tunjangan kerja daerah), uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya. Penentuan pemberian kompensasi tergantung dari kontribusi prestasi yang diberikan pada Kantor Camat Lubuklinggau Utara II.
2. Camat Lubuklinggau Utara II selaku kepala SKPD harus dapat merubah budaya disiplin di dalam lingkungan Kantor Camat Lubuklinggau Utara II, dengan memberi keteladanan mulai dari struktur paling atas diikuti perangkat dibawahnya. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui insentif berbentuk uang atau juga jabatan dan kenaikan jabatan terhadap pegawai yang disiplin dan berdedikasi.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II dapat memberikan sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung kinerja pegawai dan memberi ruang yang lebih besar pada para pegawai untuk lebih aktif dalam memberikan sebuah gagasan atau ide agar agar pegawai dapat mengembangkan kreativitas di dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
Jakarta: Rineka Cipta
- Bernardin, H.J., & Russel. (1993). *Human Resource Management*. Mc Grow-Hill,
New York,
- Dede Hasan, Kurniadi, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Diwan, Parag. (1999). *Human Resource Management* . Kuala Lumpur : Golden
Books Centre Sdn.Bhd,
- H.A.S Moenir (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. UGM Press.
Yogyakarta
- Manullang. (1981). *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Milkovich, G.T., & Bourdreau (1994) *Human Resource Management*. Richard
D. Irwin Inc., Boston,.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta:
Kencana Prenada Media.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya
Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian Sondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. P.T. Rineka
Cipta
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT
Bumi Aksara.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung :
Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
Prenada Media Grup.

Unaradjan., Dolet., 2003, *Manajemen Disiplin*, PT. Grasindo Jakarta

THESIS

Feby Dalasari. (2005) Kajian Motivasi dalam peningkatan produktivitas

Karyawan PTP Nusantara VIII Gunung Mas Bogor Jawa Barat. Jakarta

Tugas Akhir Program Magister Adminstrasi Publik Universitas Padjajaran

Hery Agus Subagyo (2008) "Kajian Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas

Sumber Daya Manusia PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung". Tugas

Akhir Program Magister Adminstrasi Publik Universitas Padjajaran

Lukman Panggar Bessy (2012) "Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Tanjung Sakti

Kabupaten Lahat" Tugas Akhir Program Magister Manajemen Universitas

Tridinanti

Suprayitno (2007) "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Tugas Akhir Program Magister

Manajemen Universitas Negeri Bengkulu

Tutik Pebrianti (2013) "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah

Provinsi Sumatera Selatan", Tugas Akhir Program Magister Manajemen

Universitas Tridinanti

Lampiran 1

KUISIONER

Kuisisioner ini disusun dalam rangka pengumpulan data guna penulisan Tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau”.

Dimohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari untuk memberikan tanggapan sesuai dengan kondisi dan situasi yang sebenarnya. Identitas responden menjadi rahasia dan tanggung jawab penulis. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan (Coret yang tidak sesuai)

Umur : tahun

Pendidikan :

Cara Menjawab.

1. Tentukan pilihan jawaban anda dengan cara mengisikan tanda “X” atau “√” pada kolom yang sesuai dengan pilihan anda untuk setiap pertanyaan/pernyataan.

2. Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TB = Tidak Berpendapat

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

MOTIVASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	TB	KS	TS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Terpenuhinya kebutuhan tempat tinggal					
2	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
4	Perlindungan terhadap resiko pekerjaan					
5	Adanya jaminan pemeliharaan kesehatan					
Kebutuhan Sosial / Berkelompok						
6	Koordinasi antar seksi dan sub bagian					
7	Hubungan yang baik antar pegawai					
Kebutuhan Penghargaan						
8	Penghargaan pimpinan atas hasil kerja pegawai					
9	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
10	Memberi kesempatan untuk berprestasi					
11	Memberi kesempatan untuk berinovasi					

DISIPLIN KERJA

Pernyataan		Alternatif Jawaban				
No		SS	S	TB	KS	TS
Tujuan disiplin kerja						
12	Semua pekerjaan diselesaikan sesuai rencana dan jadwal					
13	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan pekerjaan					
14	Pekerjaan yang diberikan dapat mengembangkan kemampuan pegawai					
Faktor pendukung disiplin kerja						
15	Disiplin ditunjukkan dengan keteladanan kepemimpinan					
16	Disiplin mendapatkan timbal balik berupa Balas Jasa / insentif					
17	Disiplin diberlakukan sama pada semua pegawai dengan asas keadilan					
Faktor penentu disiplin kerja						
18	Disiplin ditegakkan melalui pengawasan melekat					
19	Pemberian sanksi hukuman bagi pelanggar					
20	Ketegasan terhadap penerapan aturan dan sanksi					

KINERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	TB	KS	TS
Kuantitas pekerjaan						
21	Setiap pegawai bekerja sesuai target <i>output</i> sesuai SKP (Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil)					
22	Pegawai bekerja sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan menurut SKP					
Kualitas pekerjaan						
23	Bekerja sesuai dengan <i>Operation Manual</i>					
24	Bekerja sesuai dengan <i>Inspection Manual</i>					
Ketepatan waktu						
25	Bekerja sesuai dengan <i>deadline</i> yang ditentukan					
26	Pengerjaan optimal <i>output</i> sesuai harapan instansi					
Kehadiran						
27	Pegawai datang tepat waktu					
28	Pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
Kemampuan kerja sama						
29	Memberi saran kepada atasan untuk peningkatan produktivitas perusahaan					
30	Menghargai rekan kerja satu sama lain					



Data Try Out Instrumen

NO	VARIABEL X1											Jml	VARIABEL X2										Jml	VARIABEL Y											Jml
	MOTIVASI												DISIPLIN KERJA											KINERJA PEGAWAI											
	NOMOR ITEM												NOMOR ITEM											NOMOR ITEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	41	3	5	5	3	5	5	3	3	4	36	3	5	4	3	4	4	3	3	4	37			
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	44	5	3	3	4	3	3	3	3	4	31	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	39		
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	41	4	3	2	1	2	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38		
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	47	5	4	5	4	5	3	3	4	3	36	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	42		
5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	42	3	3	3	4	4	3	2	1	2	25	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	39		
6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41	4	3	3	4	5	4	5	4	5	37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36		
7	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	43	5	3	3	4	3	3	3	4	3	31	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37		
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	5	5	5	5	4	3	3	4	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45	3	5	3	2	5	3	3	4	3	31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41		
10	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	43	5	3	5	3	5	5	5	5	5	41	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	38		
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	35	4	3	4	3	2	1	2	2	5	26	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32		
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	46	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	41		
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54	3	3	3	3	3	4	3	3	5	30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49		
14	4	1	3	1	3	4	4	3	4	3	1	31	4	3	4	3	3	4	3	3	5	32	1	3	4	4	3	4	3	1	4	3	30		
15	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	43	5	3	5	3	3	4	3	3	5	34	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	39		
16	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	37		
17	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	45	5	3	4	4	4	5	5	3	5	38	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	36		
18	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	46		
19	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	47	5	5	5	4	5	3	4	3	5	39	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	43		
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	51	5	4	5	4	5	5	5	3	5	41	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	46		

Lampiran 2

NO	VARIABEL X1											Jml	VARIABEL X2										Jml	VARIABEL Y										Jml
	Motivasi												Disiplin Kerja											Kinerja Pegawai										
	NOMOR ITEM												NOMOR ITEM											NOMOR ITEM										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	2	3	3	4	5	3	4	4	4	2	3	37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37		
2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	2	34	3	3	3	4	5	4	3	4	5	34	4	4	3	4	4	3	4	2	1	33		
3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	1	4	32	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	34	
4	2	3	4	3	4	4	3	5	3	2	3	36	2	5	5	4	3	3	5	3	4	34	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	35	
5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	39	2	5	4	3	3	4	5	3	5	34	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	38	
6	3	2	3	3	4	4	3	5	5	3	3	38	2	5	5	4	4	3	5	5	3	36	4	4	4	5	3	5	5	3	4	3	40	
7	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	35	2	4	4	5	5	3	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37	
8	3	2	2	3	5	4	3	3	4	3	2	34	3	3	4	4	4	3	3	4	5	33	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	34	
9	3	2	4	4	5	3	4	4	4	3	3	39	3	4	5	3	5	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	35	
10	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	2	39	2	5	3	5	4	4	5	4	5	37	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3	37	
11	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	3	36	3	5	4	4	4	3	5	4	4	36	5	4	4	4	3	5	4	3	2	3	37	
12	2	3	4	3	3	4	3	5	2	2	2	33	2	5	5	4	3	3	5	2	4	33	5	3	4	2	3	5	2	3	4	4	35	
13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	36	2	4	4	4	4	3	4	3	5	33	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	38	
14	2	3	3	3	5	3	3	3	4	2	2	33	2	3	5	3	5	3	3	4	4	32	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	34	
15	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	1	36	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	36	
16	1	3	3	3	4	4	3	5	4	1	2	33	2	5	4	4	3	3	5	4	3	33	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	36	
17	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	42	3	5	5	4	5	4	5	5	4	40	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	39	
18	3	2	5	3	3	4	3	5	3	3	2	36	3	5	4	4	4	3	5	3	5	36	5	4	4	3	3	5	3	3	2	3	35	
19	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	36	2	4	4	3	4	4	4	3	4	32	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	34	
20	2	2	3	3	4	5	3	3	3	2	2	32	2	3	3	4	4	3	3	3	5	30	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	32	
21	3	3	4	4	3	5	4	4	5	3	1	39	2	4	4	5	3	4	4	5	4	35	4	3	3	5	4	4	5	4	2	3	37	
22	2	2	4	3	5	5	3	3	3	2	2	34	3	3	5	4	5	3	3	3	4	33	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31	
23	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	2	38	2	4	4	3	4	4	4	4	5	34	5	3	2	4	4	4	4	4	2	3	35	
24	2	2	3	3	4	5	3	5	3	2	2	34	3	5	5	3	4	3	5	3	3	34	5	3	5	3	3	5	3	3	4	2	36	
25	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	2	38	2	5	4	4	5	3	5	5	3	36	4	3	3	5	3	5	5	3	3	5	39	
26	2	3	4	4	4	5	4	5	3	2	2	38	3	5	4	3	4	4	5	3	3	34	5	4	3	3	4	5	3	4	2	3	36	
27	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	34	2	3	5	3	3	3	3	3	4	29	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31	
28	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	34	2	4	4	4	5	4	4	3	3	33	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36	
29	1	2	4	3	1	4	3	4	3	1	2	28	2	4	4	4	4	3	4	3	4	32	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	32	
30	3	2	4	3	4	4	3	3	5	3	1	35	2	3	5	4	4	3	3	5	3	32	4	4	2	5	3	3	5	3	4	3	36	

31	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	33	2	3	5	3	4	3	3	4	4	31	5	4	3	4	3	3	4	3	1	3	33
32	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	33	3	4	4	4	3	3	4	4	3	32	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
33	2	3	3	3	2	4	3	5	4	2	3	34	2	5	3	3	5	3	5	4	4	34	4	3	4	4	3	5	4	3	1	3	34
34	1	2	3	3	3	4	3	4	4	1	3	31	3	4	3	4	4	3	4	4	3	32	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
35	2	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3	36	2	5	4	4	4	3	5	4	4	35	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	38
36	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	35	3	4	5	4	4	3	4	2	3	32	5	3	4	2	3	4	2	3	3	3	32
37	2	2	4	3	1	4	3	4	4	2	2	31	2	4	4	3	4	3	4	4	3	31	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	35
38	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	36	3	4	5	2	2	3	4	4	4	31	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	37
39	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	29	2	3	4	4	5	3	3	2	3	29	5	4	4	2	3	3	2	3	4	3	33
40	3	3	3	3	2	5	3	3	4	3	3	35	3	3	4	4	4	3	3	4	4	32	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	36
41	1	3	3	3	2	4	3	4	4	1	3	31	2	4	3	4	3	3	4	4	3	30	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	37
42	2	3	3	4	3	5	4	5	4	2	3	38	3	5	4	4	5	4	5	4	3	37	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	39
43	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	35	2	4	4	3	4	4	4	1	3	29	4	4	4	1	4	4	1	4	2	3	31
44	2	2	5	4	3	4	4	5	4	2	2	37	3	5	5	1	4	4	5	4	3	34	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	39
45	3	2	5	3	5	5	3	4	2	3	3	38	2	4	4	4	4	3	4	2	3	30	4	3	4	2	3	4	2	3	4	4	33
46	2	2	5	3	4	4	3	5	4	2	2	36	2	5	5	1	3	3	5	4	3	31	4	3	4	4	3	5	4	3	2	3	35
47	2	2	5	3	4	5	3	4	4	2	3	37	2	4	5	3	5	3	4	4	3	33	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	35
48	2	3	5	3	4	3	3	3	4	2	2	34	2	3	4	4	4	3	3	4	3	30	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	33
49	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	35	2	3	3	2	4	3	3	4	4	28	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	34
50	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	2	34	2	4	3	2	5	3	4	3	2	28	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	36
51	2	3	3	4	3	3	4	5	3	2	1	33	2	5	4	2	4	4	5	3	3	32	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	39
52	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	40	2	4	5	4	3	4	4	4	4	34	5	3	5	4	4	4	4	4	5	2	40
53	2	2	3	4	4	4	4	5	4	2	2	36	2	5	4	4	5	4	5	4	5	38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	39
54	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	37	3	4	5	2	4	4	4	3	4	33	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	39
55	1	2	4	4	3	5	4	3	3	1	2	32	2	3	4	3	4	4	3	3	3	29	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
56	1	2	4	4	4	3	4	5	3	1	3	34	2	5	4	4	4	4	5	3	3	34	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	40
57	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	2	39	2	5	3	5	3	3	5	5	4	35	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	40
58	2	2	4	3	4	5	3	4	2	2	3	34	2	4	4	4	5	3	4	2	2	30	5	4	4	2	3	4	2	3	2	3	32
59	3	3	3	5	3	4	5	3	5	3	2	39	2	3	5	3	4	5	3	5	2	32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47
60	1	2	3	5	5	3	5	3	5	1	3	36	2	3	4	3	4	5	3	5	2	31	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	43
61	3	2	3	5	4	4	5	4	4	3	2	39	2	4	4	4	5	5	4	4	4	36	5	3	4	4	5	4	4	5	4	2	40
62	2	2	3	3	4	3	3	5	3	2	3	33	3	5	5	2	4	3	5	3	4	34	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	37
63	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	34	3	4	4	2	3	3	4	3	2	28	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
64	2	2	4	3	4	4	3	5	4	2	2	35	3	5	4	2	5	3	5	4	3	34	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	37
65	3	2	3	3	3	5	3	4	4	3	3	36	3	4	5	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37

66:	2	3	3	3	5	5	3	4	2	2	2	34	2	4	4	4	4	3	4	2	3	30	4	4	3	2	3	4	2	3	4	3	32
67:	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	34	3	3	5	2	4	3	3	3	3	29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
68:	2	1	4	3	4	3	3	4	4	2	2	32	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	35
69:	2	2	5	3	3	4	3	4	3	2	2	33	3	4	5	4	5	3	4	3	4	35	4	3	5	3	3	4	3	3	2	3	33
70:	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	37
71:	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	36	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	39
72:	1	1	4	4	5	4	4	4	4	1	2	34	2	4	5	4	5	4	4	4	4	36	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	39
73:	1	2	3	4	4	5	4	5	4	1	2	35	3	5	4	4	4	4	5	4	3	36	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	40
74:	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	2	4	4	4	5	4	4	4	4	35	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	37



DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN MOTIVASI

No resp.	Jawaban Responden Untuk Setiap Nomor Item											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	41
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	44
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	41
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	47
5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	42
6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
7	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	43
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
10	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	43
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	35
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	46
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
14	4	1	3	1	3	4	4	3	4	3	1	31
15	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	43
16	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	43
17	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	45
18	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	51
19	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	47
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	51

Hasi Analisis Item Intrumen MOTIVAS

Nc. Item	Koefisien Korelasi
1	0,672
2	0,871
3	0,736
4	0,871
5	0,754
6	0,504
7	0,478
8	0,497
9	0,517
10	0,573
11	0,871
12	#REF!
13	#REF!
14	#REF!
15	#REF!
16	#REF!
17	#REF!
18	#REF!

DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN DISIPLIN

No resp.	Jawaban Responden Untuk Setiap Nomor Item									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	5	5	3	5	5	3	3	4	36
2	5	3	3	4	3	3	3	3	4	31
3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	24
4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	36
5	3	3	3	4	4	3	2	1	2	25
6	4	3	3	4	5	4	5	4	5	37
7	5	3	3	4	3	3	3	4	3	31
8	5	5	5	5	4	3	3	4	3	37
9	3	5	3	2	5	3	3	4	3	31
10	5	3	5	3	5	5	5	5	5	41
11	4	3	4	3	2	2	2	2	5	26
12	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
13	3	3	3	3	3	4	3	3	5	30
14	4	3	4	3	3	4	3	3	5	32
15	5	3	5	3	3	4	3	3	5	34
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	3	4	4	4	5	5	3	5	38
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
19	5	5	5	4	5	3	4	3	5	39
20	5	4	5	4	5	5	5	3	5	41

Hasil Analisis Item Instrumen Disiplin

kinerja

No. Item	Koefisien Korelasi
1	0,593
2	0,544
3	0,769
4	0,579
5	0,769
6	0,702
7	0,854
8	0,731
9	0,544
10	#REF!
11	#REF!
12	#REF!
13	#REF!
14	#REF!
15	#REF!
16	#REF!
17	#REF!
18	#REF!

DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN KINERJA

No resp.	Jawaban Responden Untuk Setiap Nomor Item										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	37
2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	39
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	42
5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	39
6	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
7	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
10	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	38
11	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
12	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	41
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
14	1	3	4	4	3	4	3	1	4	3	30
15	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	39
16	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	37
17	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	36
18	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	46
19	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	43
20	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	46

Hasil Analisis Item Intrumen MOTIVASI kinerja

No. Item	Koefisien Korelasi
1	0,759
2	0,751
3	0,489
4	0,589
5	0,580
6	0,643
7	0,610
8	0,759
9	0,656
10	0,705
11	#REF!
12	#REF!
13	#REF!
14	#REF!
15	#REF!
16	#REF!
17	#REF!
18	#REF!

CORRELATIONS

/VARIABLES=Soal1 soal2 Soal3 Soal4 Soal5 Soal6 Soal7 Soal8 Soal9 Soal10 S
oal11 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		Soal1	soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6
Soal1	Pearson Correlation	1	,477*	,566**	,477*	,461*	,525*
	Sig. (2-tailed)		,033	,009	,033	,041	,017
	N	20	20	20	20	20	20
soal2	Pearson Correlation	,477*	1	,739**	1,000**	,550*	,292
	Sig. (2-tailed)	,033		,000	,000	,012	,211
	N	20	20	20	20	20	20
Soal3	Pearson Correlation	,566**	,739**	1	,739**	,470*	,327
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,000	,036	,159
	N	20	20	20	20	20	20
Soal4	Pearson Correlation	,477*	1,000**	,739**	1	,550*	,292
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,000		,012	,211
	N	20	20	20	20	20	20
Soal5	Pearson Correlation	,461*	,550*	,470*	,550*	1	,424
	Sig. (2-tailed)	,041	,012	,036	,012		,062
	N	20	20	20	20	20	20
Soal6	Pearson Correlation	,525*	,292	,327	,292	,424	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,211	,159	,211	,062	
	N	20	20	20	20	20	20
Soal7	Pearson Correlation	,195	,256	-,033	,256	,202	,422
	Sig. (2-tailed)	,411	,277	,890	,277	,393	,064
	N	20	20	20	20	20	20
Soal8	Pearson Correlation	,000	,361	,037	,361	,524*	,170
	Sig. (2-tailed)	1,000	,117	,878	,117	,018	,473
	N	20	20	20	20	20	20
Soal9	Pearson Correlation	,c	,c	,c	,c	,c	,c
	Sig. (2-tailed)						
	N	0	0	0	0	0	0

Correlations

		Soal7	Soal8	Soal9	Soal10	Soal11	Total
Soal1	Pearson Correlation	,195	,000	. ^c	. ^c	,477 [*]	,672 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,411	1,000	.	.	,033	,001
	N	20	20	0	0	20	20
soal2	Pearson Correlation	,256	,361	. ^c	. ^c	1,000 ^{**}	,871 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,277	,117	.	.	,000	,000
	N	20	20	0	0	20	20
Soal3	Pearson Correlation	-,033	,037	. ^c	. ^c	,739 ^{**}	,736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,890	,878	.	.	,000	,000
	N	20	20	0	0	20	20
Soal4	Pearson Correlation	,256	,361	. ^c	. ^c	1,000 ^{**}	,871 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,277	,117	.	.	,000	,000
	N	20	20	0	0	20	20
Soal5	Pearson Correlation	,202	,524 [*]	. ^c	. ^c	,550 [*]	,754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,393	,018	.	.	,012	,000
	N	20	20	0	0	20	20
Soal6	Pearson Correlation	,422	,170	. ^c	. ^c	,292	,504 [*]
	Sig. (2-tailed)	,064	,473	.	.	,211	,023
	N	20	20	0	0	20	20
Soal7	Pearson Correlation	1	,521 [*]	. ^c	. ^c	,256	,478 [*]
	Sig. (2-tailed)		,018	.	.	,277	,033
	N	20	20	0	0	20	20
Soal8	Pearson Correlation	,521 [*]	1	. ^c	. ^c	,361	,497 [*]
	Sig. (2-tailed)	,018		.	.	,117	,026
	N	20	20	0	0	20	20
Soal9	Pearson Correlation	. ^c	. ^c	. ^c	. ^c	. ^c	. ^c
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.
	N	0	0	0	0	0	0

Correlations

		Soal1	soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6
Soal10	Pearson Correlation	c	c	c	c	c	c
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.
	N	0	0	0	0	0	0
Soal11	Pearson Correlation	,477*	1,000**	,739**	1,000**	,550*	,292
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,000	,000	,012	,211
	N	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,672**	,871**	,736**	,871**	,754**	,504*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,023
	N	20	20	20	20	20	20

Correlations

		Soal7	Soal8	Soal9	Soal10	Soal11	Total
Soal10	Pearson Correlation	c	c	c	c	c	c
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.
	N	0	0	0	0	0	0
Soal11	Pearson Correlation	,256	,361	c	c	1	,871**
	Sig. (2-tailed)	,277	,117	.	.	.	,000
	N	20	20	0	0	20	20
Total	Pearson Correlation	,478*	,497*	c	c	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,033	,026	.	.	,000	.
	N	20	20	0	0	20	20

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

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

c. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

FREQUENCIES VARIABLES=Soal1 soal2 Soal3 Soal4 Soal5 Soal6 Soal7 Soal8 Soal9
Soal10 Soal11 Total
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Soal1	soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6	Soal7
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Soal8	Soal9	Soal10	Soal11	Total
N	Valid	20	0	0	20	20
	Missing	0	20	20	0	0

Frequency Table**Soal1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	25,0	25,0	25,0
	4	10	50,0	50,0	75,0
	5	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

soal2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,0	5,0	5,0
	3	3	15,0	15,0	20,0
	4	12	60,0	60,0	80,0
	5	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Soal3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	15,0	15,0	15,0
	4	12	60,0	60,0	75,0
	5	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Soal4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,0	5,0	5,0
	3	3	15,0	15,0	20,0
	4	12	60,0	60,0	80,0
	5	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Soal5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	20,0	20,0	20,0
	4	7	35,0	35,0	55,0
	5	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Soal6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	20,0	20,0	20,0
	4	14	70,0	70,0	90,0
	5	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Soal7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	20,0	20,0	20,0
	4	9	45,0	45,0	65,0
	5	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Soal8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	15,0	15,0	15,0
	4	16	80,0	80,0	95,0
	5	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Soal9

		Frequency	Percent
Missing	System	20	100,0

Soal10

		Frequency	Percent
Missing	System	20	100,0

Soal11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,0	5,0	5,0
	3	3	15,0	15,0	20,0
	4	12	60,0	60,0	80,0
	5	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	5,0	5,0	5,0
	34	1	5,0	5,0	10,0
	35	1	5,0	5,0	15,0
	41	3	15,0	15,0	30,0
	42	1	5,0	5,0	35,0
	43	4	20,0	20,0	55,0
	44	1	5,0	5,0	60,0
	45	2	10,0	10,0	70,0
	46	1	5,0	5,0	75,0
	47	2	10,0	10,0	85,0
	51	2	10,0	10,0	95,0
	54	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	11

OUTPUT MODIFY

```

/REPORT PRINTREPORT=NO
/SELECT TABLES
/DELETEOBJECT DELETE=NO
/OBJECTPROPERTIES VISIBLE=ASIS.

```

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00014
VAR00015 VAR00016
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	9

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026
VAR00027
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	10

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=Soal1 Soal2 Soal3 Soal4 Soal5 Soal6 Soal7 Soal8 Soal9 So

al10 Soal11 total

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

	total	Soal1	Soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6	Soal7	Soal8	Soal9	Soal10	Soal11	total
Sum of Squares	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Sum of Products	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

	total	Soal1	Soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6	Soal7	Soal8	Soal9	Soal10	Soal11	total
Sum of Squares	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Sum of Products	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**Soal1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	25,0	25,0	25,0
2	10	50,0	50,0	75,0
3	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	5,0	5,0	5,0
2	3	15,0	15,0	20,0
3	12	60,0	60,0	80,0
4	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	15,0	15,0	15,0
2	12	60,0	60,0	75,0
3	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5,0	5,0	5,0	
3	15,0	15,0	20,0	
12	60,0	60,0	80,0	
4	20,0	20,0	100,0	
Total	20	100,0	100,0	

Soal5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	20,0	20,0	20,0	
7	35,0	35,0	55,0	
9	45,0	45,0	100,0	
Total	20	100,0	100,0	

Soal6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10	4	20,0	20,0	20,0
40	14	70,0	70,0	90,0
50	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
100	4	20,0	20,0	20,0
50	9	45,0	45,0	65,0
30	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10	3	15,0	15,0	15,0
15	16	80,0	80,0	95,0
50	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal9

43653.pdf

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
7	7	35,0	35,0	35,0
40,0	9	45,0	45,0	80,0
10,0	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal10

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
13	13	65,0	65,0	65,0
20,0	4	20,0	20,0	85,0
15,0	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal11

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	1	5,0	5,0	5,0
3	3	15,0	15,0	20,0
12	12	60,0	60,0	80,0
4	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Total

	Frequency	Percent	Total Percent	Cumulative Percent
1	1	5,0	5,0	5,0
10,0	1	5,0	5,0	10,0
10,00	1	5,0	5,0	15,0
15,0	3	15,0	15,0	30,0
10,00	1	5,0	5,0	35,0
10,00	4	20,0	20,0	55,0
10,00	1	5,0	5,0	60,0
10,00	2	10,0	10,0	70,0
10,00	1	5,0	5,0	75,0
10,00	2	10,0	10,0	85,0
10,00	2	10,0	10,0	95,0
10,00	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Soal11 Soal12 Soal13 Soal14 Soal15 Soal16 Soal17 Soal18 Soal19 Total

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

43653.pdf

	Soal1	Soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6	Soal7
Frequency	20	20	20	20	20	20	20
Percent	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

	Soal1	Soal2	Soal3
Frequency	20	20	20
Percent	0	0	0

Frequency Table

Soal1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	20,0	20,0	20,0
2	4	20,0	20,0	40,0
3	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	55,0	55,0	55,0
2	3	15,0	15,0	70,0
3	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	5,0	5,0	5,0
2	6	30,0	30,0	35,0
3	3	15,0	15,0	50,0
4	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	5,0	5,0	5,0
2	1	5,0	5,0	10,0
3	6	30,0	30,0	40,0
4	10	50,0	50,0	90,0
5	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
100	2	10,0	10,0	10,0
150	5	25,0	25,0	35,0
400	3	15,0	15,0	50,0
500	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
100	1	5,0	5,0	5,0
150	8	40,0	40,0	45,0
300	5	25,0	25,0	70,0
400	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
100	2	10,0	10,0	10,0
200	10	50,0	50,0	60,0
300	1	5,0	5,0	65,0
400	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
100	1	5,0	5,0	5,0
150	1	5,0	5,0	10,0
200	9	45,0	45,0	55,0
250	5	25,0	25,0	80,0
300	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
100	1	5,0	5,0	5,0
150	5	25,0	25,0	30,0
200	2	10,0	10,0	40,0
300	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	5,0	5,0	5,0
2	1	5,0	5,0	10,0
3	1	5,0	5,0	15,0
4	1	5,0	5,0	20,0
5	3	15,0	15,0	35,0
6	1	5,0	5,0	40,0
7	1	5,0	5,0	45,0
8	2	10,0	10,0	55,0
9	2	10,0	10,0	65,0
10	1	5,0	5,0	70,0
11	1	5,0	5,0	75,0
12	2	10,0	10,0	85,0
13	1	5,0	5,0	90,0
14	1	5,0	5,0	95,0
15	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Soal1 Soal2 Soal3 Soal4 Soal5 Soal6 Soal7 Soal8 Soal9 Soal10 Total
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Statistics**

	Soal1	Soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6	Soal7
Total	20	20	20	20	20	20	20
Valid	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

	Soal8	Soal9	Soal10	Total
Total	20	20	20	20
Valid	0	0	0	0

Frequency Table**Soal1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	5,0	5,0	5,0
2	3	15,0	15,0	20,0
3	12	60,0	60,0	80,0
4	4 ^a	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal2

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
	4	20,0	20,0	20,0
	7	35,0	35,0	55,0
	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal3

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
300	4	20,0	20,0	20,0
140	14	70,0	70,0	90,0
60	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal4

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
300	4	20,0	20,0	20,0
140	9	45,0	45,0	65,0
60	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal5

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
300	3	15,0	15,0	15,0
140	16	80,0	80,0	95,0
60	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal6

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
300	7	35,0	35,0	35,0
140	9	45,0	45,0	80,0
60	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Soal7

Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
13	65,0	65,0	65,0
4	20,0	20,0	85,0
3	15,0	15,0	100,0
20	100,0	100,0	

Soal8

Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
1	5,0	5,0	5,0
3	15,0	15,0	20,0
12	60,0	60,0	80,0
4	20,0	20,0	100,0
20	100,0	100,0	

Soal9

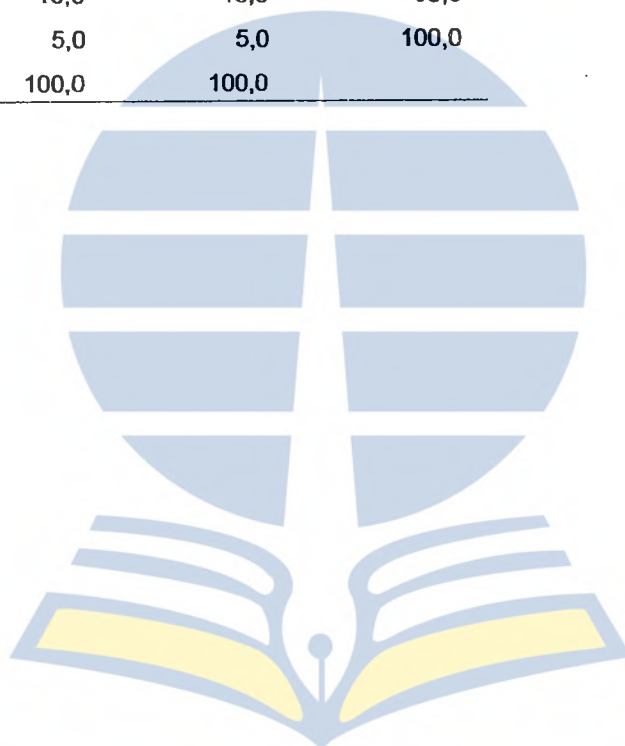
Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
9	45,0	45,0	45,0
5	25,0	25,0	70,0
6	30,0	30,0	100,0
20	100,0	100,0	

Soal10

Frequency	Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
11	55,0	55,0	55,0
6	30,0	30,0	85,0
3	15,0	15,0	100,0
20	100,0	100,0	

Total

2	10,0	10,0	10,0
1	5,0	5,0	15,0
2	10,0	10,0	25,0
3	15,0	15,0	40,0
2	10,0	10,0	50,0
3	15,0	15,0	65,0
2	10,0	10,0	75,0
1	5,0	5,0	80,0
1	5,0	5,0	85,0
2	10,0	10,0	95,0
1	5,0	5,0	100,0
20	100,0	100,0	



DATASET1 ACTIVATE DataSet1.

DATASET CLOSE DataSet0.

NEW FILE.

DATASET1 NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Motivasi.

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234	.223	2,59595

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,932	1	147,932	21,952	,000 ^b
	Residual	485,203	72	6,739		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	17,078	4,073		4,193	,000
	Motivasi	,542	,116	,483	4,685	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

REGRESSION

43653.pdf

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Disiplin.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.190	2,65096

a. Predictors: (Constant), Disiplin

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,149	1	127,149	18,093	.000 ^b
	Residual	505,986	72	7,028		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,510	3,914		4,984	.000
	Disiplin	.503	.118	.448	4,254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
    
```

/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
/SAVE RESID ZRESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,261	2,53098

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,319	2	89,160	13,918	,000 ^b
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,028	4,385			2,971	,004
	Motivasi	,381	,135	,340		2,826	,006
	Disiplin	,294	,135	,262		2,178	,033

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,5967	40,7813	36,1081	1,56292	74
Residual	-4,67685	9,71222	,00000	2,49607	74
Std. Predicted Value	-2,247	2,990	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,848	3,837	,000	,986	74

a. Dependent Variable: Kincirja

PLOT

```

/VARIABLES=ZRE_1
/NOLOG
/STANDARDIZE
/TYPE=P-P
/FRACTION=BLOM
/TIES=MEAN
/DIST=NORMAL.

```

PPlot

Model Description

Model Name	MOD_2
Series or Sequence	1
Transformation	None
Non-Seasonal Differencing	0
Seasonal Differencing	0
Length of Seasonal Period	No periodicity
Standardization	Applied
Distribution	Type
	Location
	Scale
Fractional Rank Estimation Method	Biom's
Rank Assigned to Ties	Mean rank of tied values

Applying the model specifications from MOD_2

Case Processing Summary

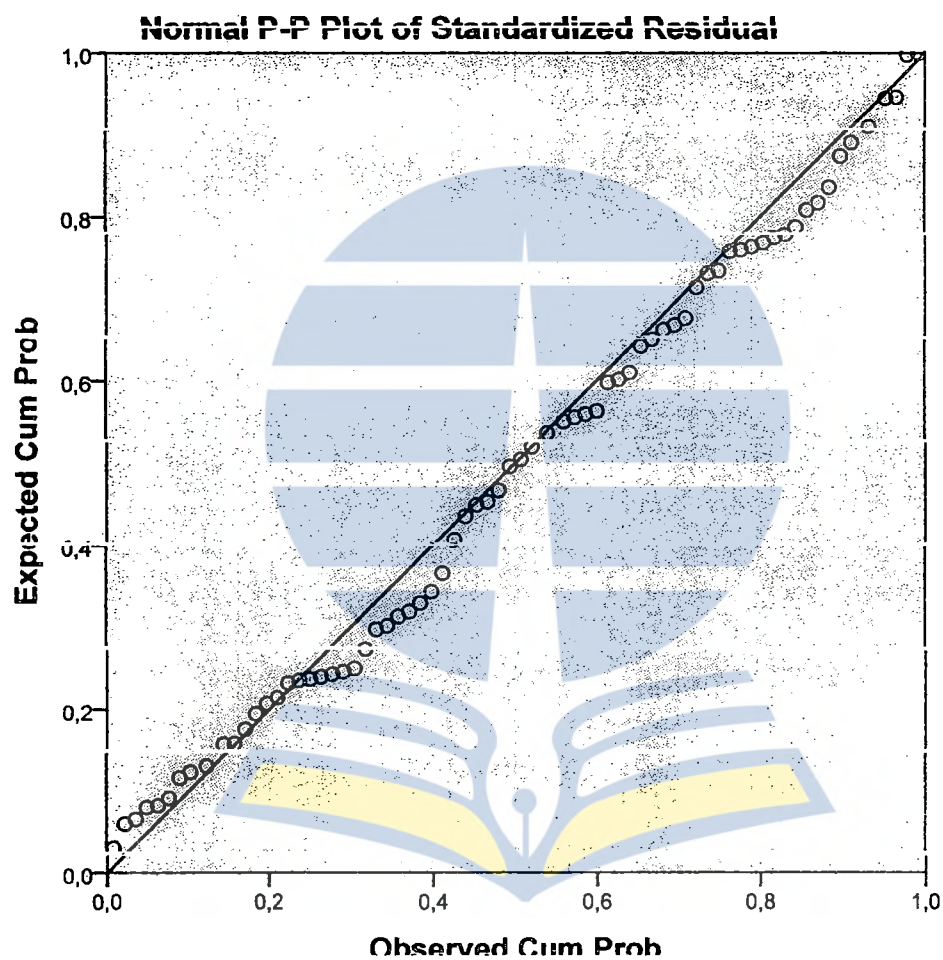
	Standardized Residual
Series or Sequence Length	74
Number of Missing Values	0
in the Plot	0
	0

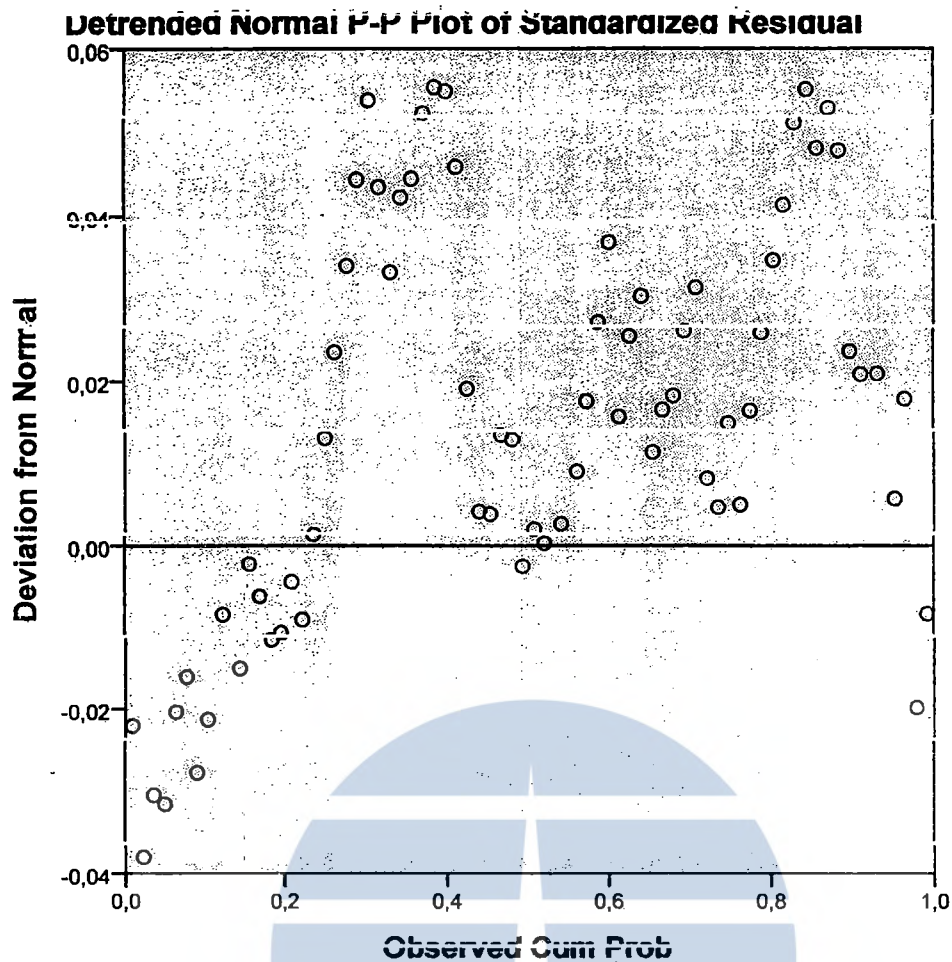
The cases are unweighted.

Estimated Distribution Parameters

		Standardized Residual
Normal Distribution	Location	,0000000
	Scale	1,00000000

The cases are unweighted.

Standardized Residual



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=ZRE_1
/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Motivasi Disiplin Kinerja
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin	Kinerja
N		74	74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35,1216	33,0135	36,1081
	Std. Deviation	2,62732	2,62492	2,94501
Most Extreme Differences	Absolute	,111	,106	,111
	Positive	,111	,083	,111
	Negative	-,091	-,100	-,007
Test Statistic		,111	,106	,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c	.089 ^c	.052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

/K-S (NORMAL) = RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49606846
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,046
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

CORRELATIONS

/VARIABLES=Motivasi Disiplin Kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Motivasi	Disiplin	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,548**	,483**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	74	74	74
Disiplin	Pearson Correlation	,548**	1	,448**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	74	74	74
Kinerja	Pearson Correlation	,483**	,448**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	74	74	74

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Motivasi Kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

/K-S (NORMAL) =RES_1
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49000046
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,046
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Motivasi Disiplin Kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Motivasi	Disiplin	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,548**	,483**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	74	74	74
Disiplin	Pearson Correlation	,548**	1	,448**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	74	74	74
Kinerja	Pearson Correlation	,483**	,448**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	74	74	74

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Motivasi Kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

43653.pdf

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,483**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Kinerja	Pearson Correlation	,483**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Kinerja Disiplin
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Kinerja	Disiplin
Kinerja	Pearson Correlation	1	,448**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Disiplin	Pearson Correlation	,448**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

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

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID ZRESID.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	36,1081	2,94501	74
Motivasi	35,1216	2,62732	74
Disiplin	33,0135	2,62492	74

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,483	,448
	Motivasi	,483	1,000	,548
	Disiplin	,448	,548	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		,000	,000
	Motivasi	,000		,000
	Disiplin	,000	,000	
N	Kinerja	74	74	74
	Motivasi	74	74	74
	Disiplin	74	74	74

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Change Statistics

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	,531 ^a	,282	,261	2,53098	,282	13,918	2

Model Summary^b

Change Statistics

Model	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	71	,000	1,375

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,319	2	89,160	13,918	,000 ^b
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Coefficients^a

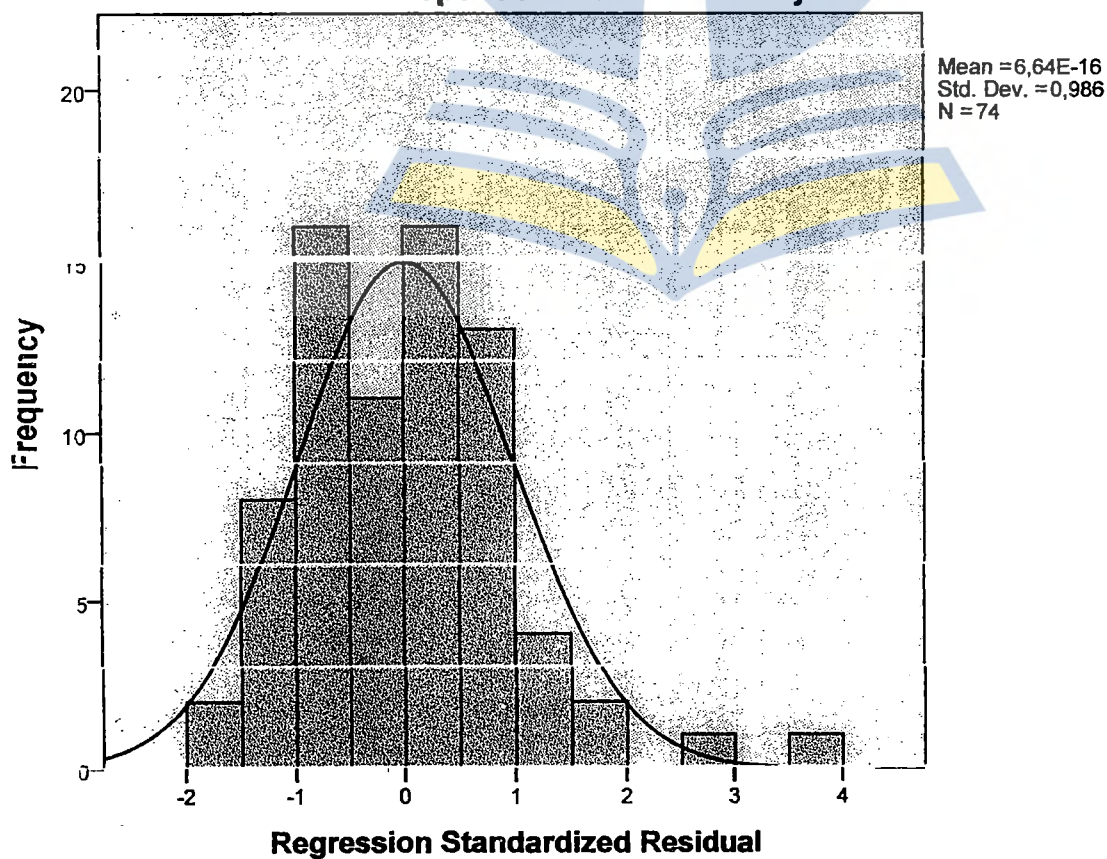
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,028	4,385		2,971	,004
	Motivasi	,381	,135	,340	2,826	,006
	Disiplin	,294	,135	,262	2,178	,033

a. Dependent variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

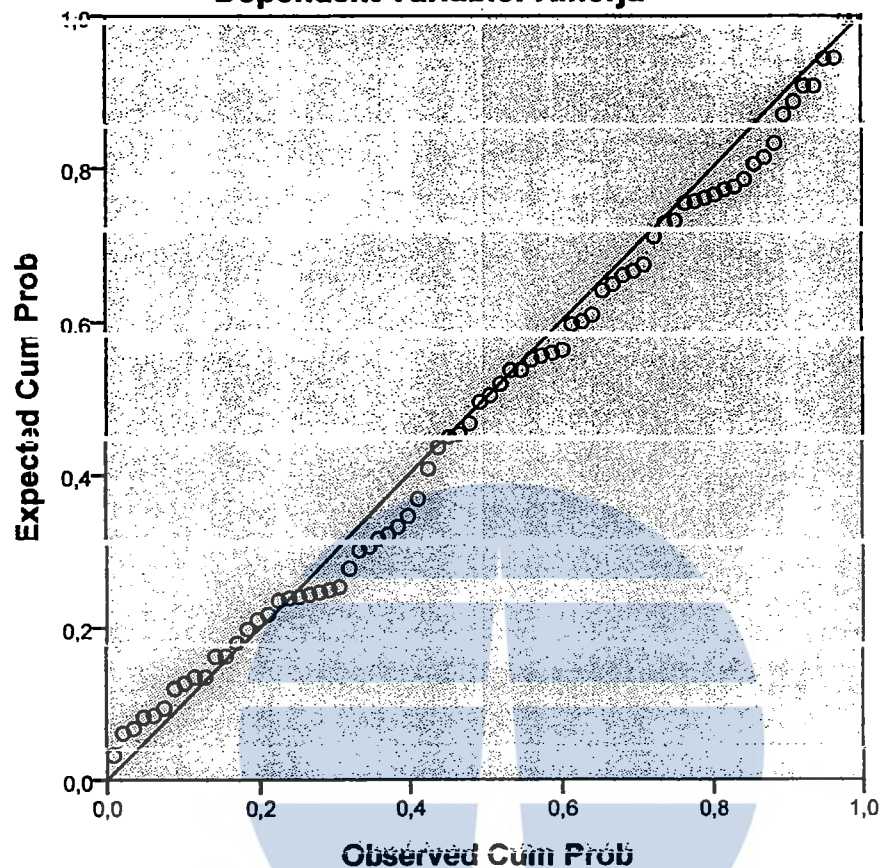
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,5967	40,7813	36,1081	1,56292	74
Residual	-4,67685	9,71222	,00000	2,49607	74
Std. Predicted Value	-2,247	2,990	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,848	3,837	,000	,986	74

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts**Histogram****Dependent Variable: Kinerja**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi
/METHOD=ENTER Disiplin
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID ZRESID.
  
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	36,1081	2,94501	74
Motivasi	35,1216	2,62732	74
Disiplin	33,0135	2,62492	74

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,483	,448
	Motivasi	,483	1,000	,548
	Disiplin	,448	,548	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Motivasi	,000	.	,000
	Disiplin	,000	,000	.
N	Kinerja	74	74	74
	Motivasi	74	74	74
	Disiplin	74	74	74

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b	.	Enter
2	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,483 ^a	,234	,223	2,59595	,234	21,952	1
2	,531 ^b	,282	,261	2,53098	,048	4,744	1

Model Summary^c**Change Statistics**

Model	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	72	,000	
2	71	,033	1,375

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

c. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,932	1	147,932	21,952	,000 ^b
	Residual	495,203	72	6,730		
	Total	633,135	73			
2	Regression	178,319	2	89,160	13,918	,000 ^c
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			

a. Dependent variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

c. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	17,078	4,073		4,193	,000
	Motivasi	,542	,116	,483	4,685	,000
2	(Constant)	13,028	4,385		2,971	,004
	Motivasi	,301	,133	,340	2,020	,030
	Disiplin	,294	,135	,262	2,178	,033

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Disiplin	,262 ^b	2,178	,033	,250	,700

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Motivasi

Residuals Statistics^a

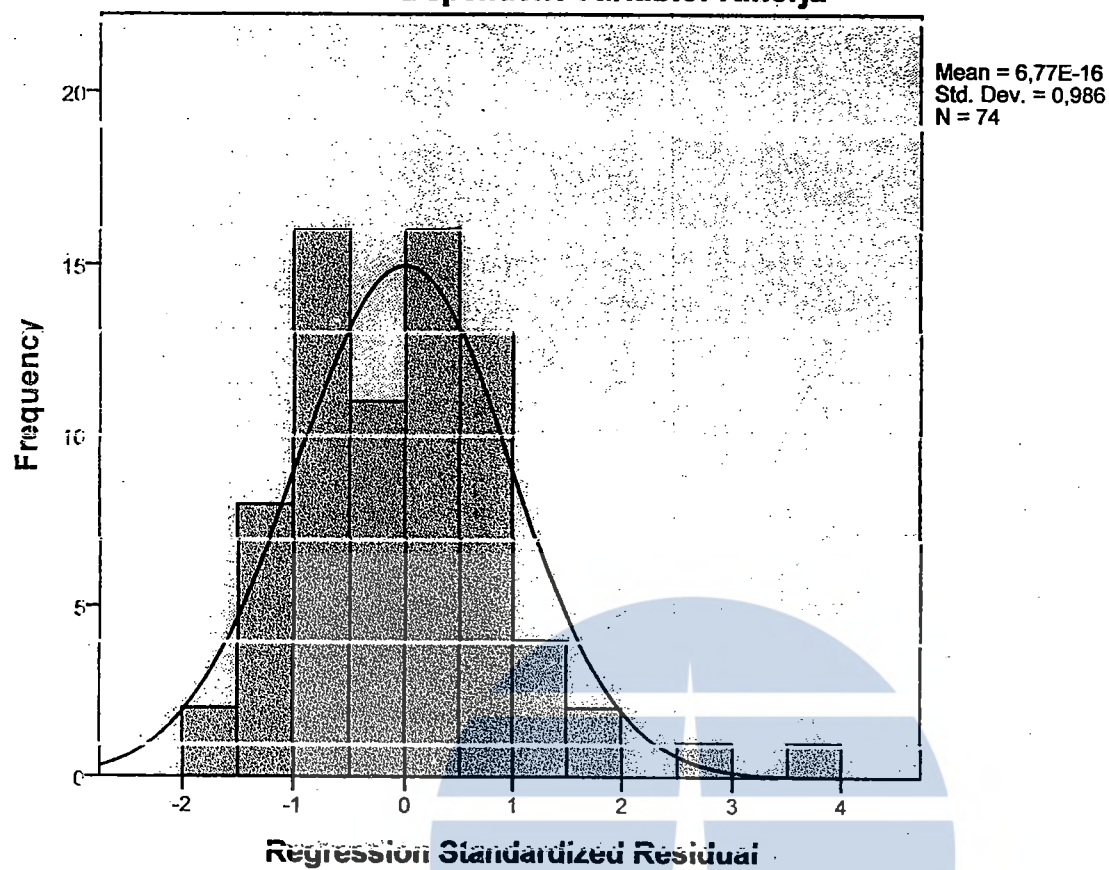
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,5967	40,7813	36,1081	1,56292	74
Residual	-4,67685	9,71222	,00000	2,49607	74
Std. Predicted Value	-2,247	2,990	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,848	3,837	,000	,986	74

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

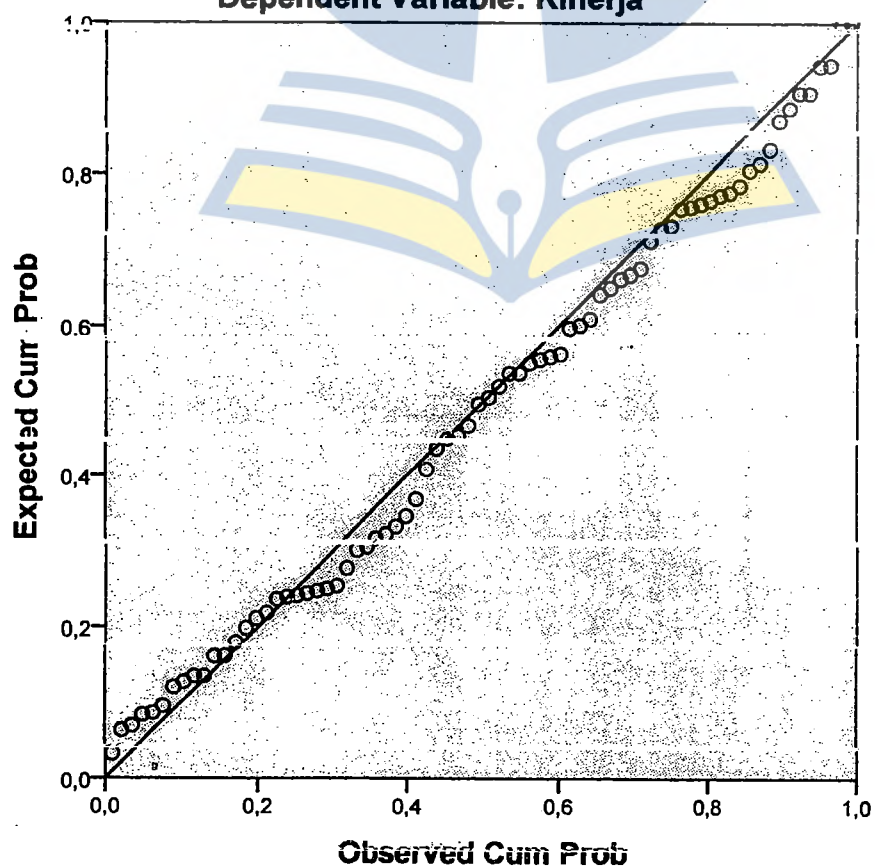
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



MEANS TABLES=Kinerja BY Motivasi
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV.

Means

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Motivasi	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

Report

Kinerja			
Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
28,00	32,0000	1	
29,00	33,0000	1	
31,00	36,2500	4	,95743
32,00	34,2500	4	1,70783
33,00	35,5000	8	2,13809
34,00	34,2000	15	2,73078
35,00	35,3150	6	2,92465
36,00	37,1538	13	2,37508
37,00	37,4000	5	1,67332
38,00	37,0000	6	2,75681
39,00	39,1429	7	3,89138
40,00	40,0000	1	
42,00	39,0000	1	
Total	36,1081	74	2,94501

MEANS TABLES=Kinerja BY Motivasi
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Motivasi	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

Report

Kinerja

Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
28,00	32,0000	1	.
29,00	33,0000	1	.
31,00	36,2500	4	,95743
32,00	34,2500	4	1,70783
33,00	35,5000	8	2,13809
34,00	34,2000	15	2,73078
35,00	35,3750	8	2,92465
36,00	37,1538	13	2,37508
37,00	37,4000	5	1,67332
38,00	37,0000	6	2,75681
39,00	39,1429	7	3,89138
40,00	40,0000	1	.
42,00	39,0000	1	.
Total	36,1081	74	2,94501

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
Kinerja * Motivasi	Between Groups (Combined)	217,611	12
	Linearity	147,932	1
	Deviation from Linearity	69,679	11
	Within Groups	415,524	61
	Total	633,135	73

ANOVA Table

		Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups (Combined)	18,134	2,662	,006
	Linearity	147,932	21,717	,000
	Deviation from Linearity	6,334	,930	,518
	Within Groups	6,812		
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi	,483	,234	,586	,344

MEANS TABLES=Kinerja BY Disiplin
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

43653.pdf

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Disiplin	74	100.0%	0	0.0%	74	100.0%

Report

Kinerja

Disiplin	Mean	N	Std. Deviation
28,00	31,6667	3	1,15470
29,00	32,6000	5	2,07364
30,00	33,7143	7	2,28869
31,00	36,6000	5	3,84708
32,00	36,4167	12	4,03301
33,00	35,5000	8	2,44949
34,00	36,4615	13	2,29548
35,00	37,0000	7	2,09167
36,00	37,8889	9	2,14735
37,00	38,0000	2	1,41421
38,00	38,0000	2	1,41421
40,00	39,0000	1	
Total	36,1081	74	2,94501

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	171,604	11
		Linearity	127,149	1
		Deviation from Linearity	44,454	10
	Within Groups		461,532	62
Total			633,135	73

ANOVA Table

			Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	15,600	2,096	,034
		Linearity	127,149	17,081	,000
		Deviation from Linearity	4,445	,597	,810
	Within Groups		7,444		
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Disiplin	,448	,201	,521	,271

MEANS TABLES=Kinerja BY Motivasi Disiplin

/STATISTICS LINEARITY.

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi
/METHOD=ENTER Disiplin
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID ZRESID.
  
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	36,1081	2,94501	74
Motivasi	35,1216	2,62732	74
Disiplin	33,0135	2,62402	74

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,483	,448
	Motivasi	,483	1,000	,548
	Disiplin	,448	,548	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		,000	,000
	Motivasi	,000		,000
	Disiplin	,000	,000	
N	Kinerja	74	74	74
	Motivasi	74	74	74
	Disiplin	74	74	74

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b	.	Enter
2	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Change Statistics

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.483 ^a	.234	.223	2.59595	.234	21.952	1
2	.531 ^b	.282	.261	2.53098	.048	4.744	1

Model Summary^c

Change Statistics

Model	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	72	.000	
2	71	.033	1.375

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

c. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,932	1	147,932	21,952	.000 ^b
	Residual	485,203	72	6,739		
	Total	633,135	73			
2	Regression	178,319	2	89,160	13,918	.000 ^c
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

c. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,078	4,073		4,193	.000
	Motivasi	.542	.116	.483	4,685	.000
2	(Constant)	13,028	4,385		2,971	.004
	Motivasi	.331	.135	.340	2,020	.000
	Disiplin	.294	.135	.262	2,178	.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Disinlin ^b	2,178	,033	,250	700

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Motivasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,5067	40,7813	36,1081	1,56202	74
Residual	-4,67685	9,71222	,00000	2,49607	74
Std. Predicted Value	-2,247	2,990	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,848	3,837	,000	,986	74

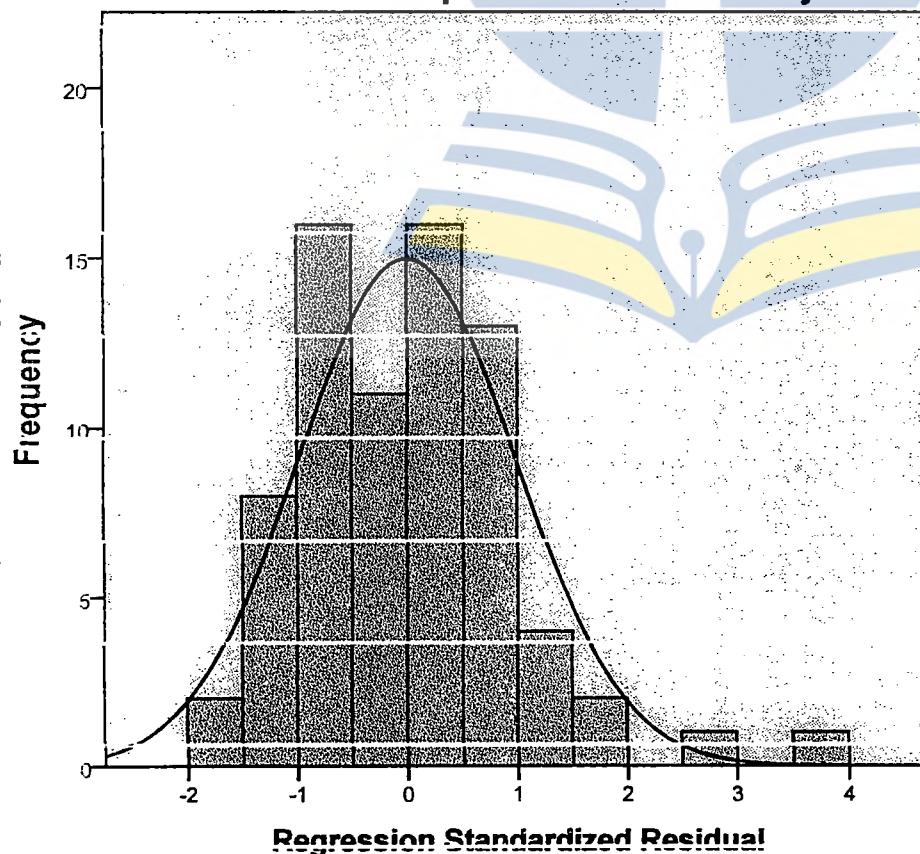
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram

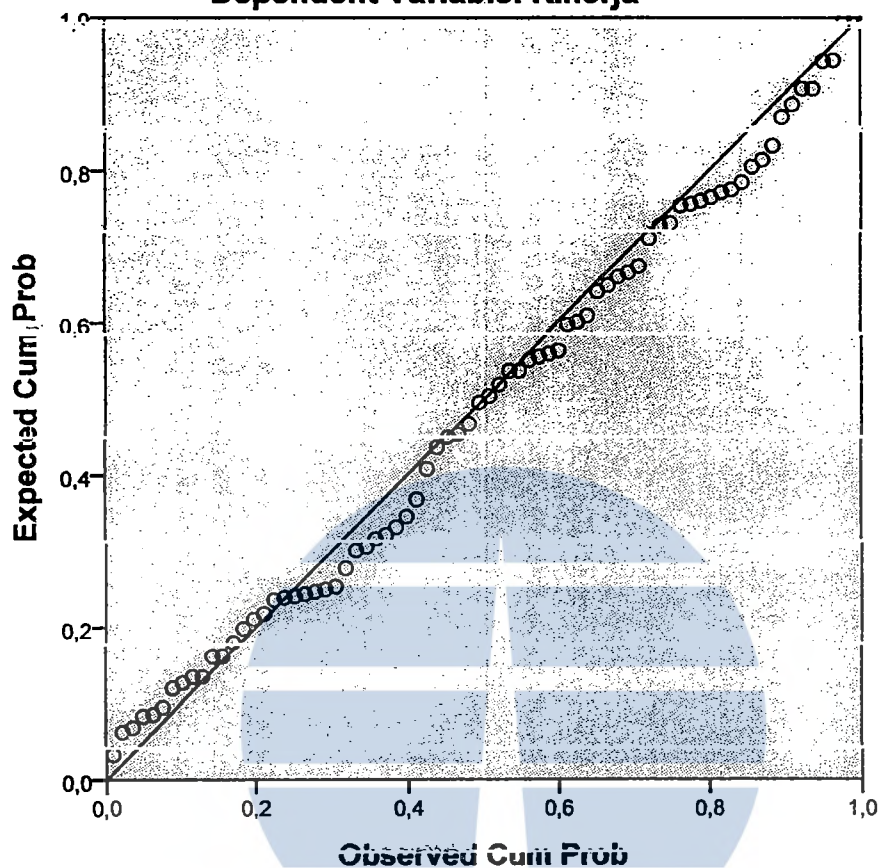
Dependent Variable: Kinerja

Mean = 6,77E-16
Std. Dev. = 0,986
N = 74



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi
/METHOD=ENTER Disiplin
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID ZRESID.
  
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b	.	Enter
2	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,483 ^a	,234	,223	2,59595	,234	21,952	1
2	,531 ^b	,282	,261	2,53098	,048	4,744	1

Model Summary^c

Change Statistics

Model	df2	Sig. F Change
1	72	,000
2	71	,033

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

c. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,932	1	147,932	21,952	,000 ^b
	Residual	485,203	72	6,739		
	Total	633,135	73			
2	Regression	178,319	2	89,160	13,918	,000 ^c
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

c. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

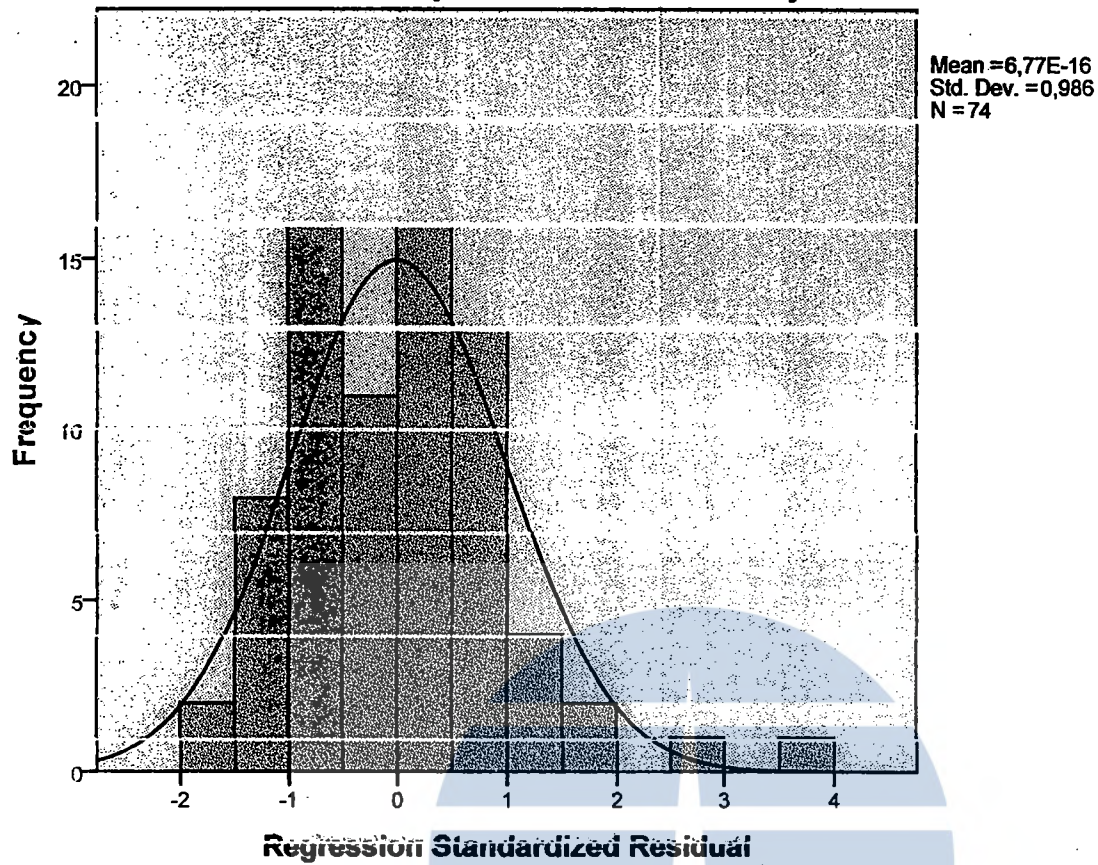
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,5907	40,7613	36,1061	1,56292	74
Residual	-4,67685	9,71222	,00000	2,49607	74
Std. Predicted Value	-2,247	2,990	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,848	3,837	,000	,986	74

a. Dependent Variable: Kinerja

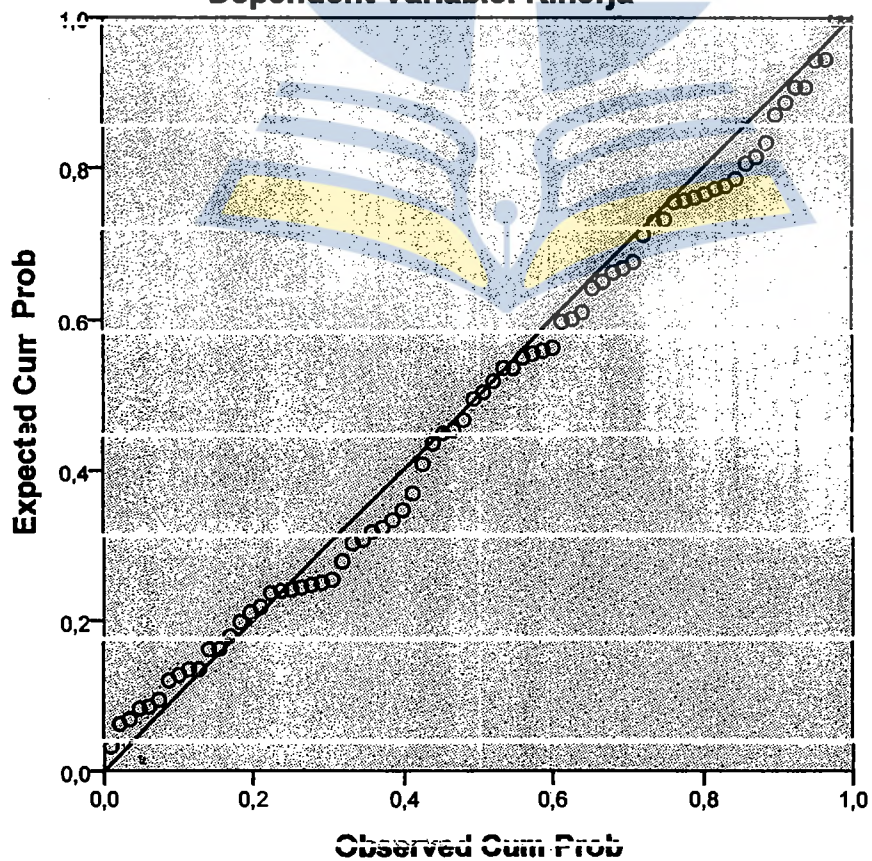
Charts

Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS R ANOVA CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Kinerja
 /METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
 /RESIDUALS DURBIN.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.531 ^a	.282	.261	2,53098	.282	13,918	2

Model Summary^b

Model	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	71	.000	1,375

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,319	2	89,160	13,918	.000 ^b
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Residuals Statistics^a

43653.pdf

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,5967	40,7813	36,1081	1,56292	74
Residual	-4,67685	9,71222	,00000	2,49607	74
Std. Predicted Value	-2,241	2,990	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,848	3,837	,000	,986	74

a. Dependent Variable: Kinerja

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Kinerja
 /METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
 /RESIDUALS DURBIN.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.282 ^a	13.918	2	71	.000	1.375

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,5967	40,7813	36,1081	1,56292	74
Residual	-4,67685	9,71222	,00000	2,49607	74
Std. Predicted Value	-2,247	2,990	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,848	3,837	,000	,986	74

a. Dependent Variable: Kinerja

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

```

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin.

```

43653.pdf

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,531 ^a	,282	,261	2,53098	,282	13,918	2

Model Summary

Model	df2	Sig. F Change
1	71	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,319	2	89,160	13,918	,000 ^b
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,531 ^a	,282	,261	2,53098	1,375

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,319	2	89,160	13,918	,000 ^b
	Residual	454,816	71	6,406		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,5967	40,7813	36,1081	1,56292	74
Residual	-4,67685	9,71222	,00000	2,49607	74
Std. Predicted Value	-2,241	2,990	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,848	3,837	,000	,986	74

a. Dependent Variable: Kinerja

MEANS TABLES-KINERJA DI MOTIVASI

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai * Motivasi	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

Report

Kinerja Pegawai

Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
36	32,00	1	
37	33,00	1	
38	37,00	1	
39	35,00	2	2,828
40	35,20	5	1,483
41	33,33	6	,816
42	34,67	6	2,658
43	35,50	12	2,970
44	36,67	6	2,503
45	36,54	13	2,961
46	36,40	5	1,673
47	37,50	6	2,168
48	39,29	7	4,192
50	37,67	3	2,517
Total	36,11	74	2,945

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Kinerja Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	191,309	13	14,716
		Linearity	136,492	1	136,492
		Deviation from Linearity	54,817	12	4,568
	Within Groups		441,826	60	7,364
	Total		633,135	73	

ANOVA Table

			F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1,998	,036
		Linearity	18,536	,000
		Deviation from Linearity	,620	,817
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Motivasi	,464	,216	,550	,302

MEANS TABLES=kinerja BY Disiplin
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai * Disiplin	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

Report**Kinerja Pegawai**

Disiplin	Mean	N	Std. Deviation
27	32,50	2	2,121
29	32,75	4	2,217
30	36,60	5	1,817
31	33,82	11	2,040
32	35,86	7	1,574
33	36,17	12	3,099
34	37,08	12	4,055
35	36,43	7	1,618
36	38,29	7	1,604
37	37,67	3	2,309
38	38,67	3	1,528
40	39,00	1	
Total	36,11	74	2,945

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Kinerja Pegawai * Disiplin	Between Groups	(Combined)	211,132	11	19,194
		Linearity	156,109	1	156,109
		Deviation from Linearity	55,023	10	5,502
	Within Groups		422,003	62	6,807
	Total		633,135	73	

ANOVA Table

			F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin	Between Groups	(Combined)	2,820	,005
		Linearity	22,935	,000
		Deviation from Linearity	,808	,621
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Disiplin	,497	,247	,577	,333

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

```

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NCORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER Motivasi
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^u

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,464 ^a	,216	,205	2,626	1,655

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,492	1	136,492	19,788	,000 ^b
	Residual	496,643	72	6,898		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,366	4,449		3,679	,000
	Motivasi	,450	,101	,464	4,448	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,55	38,84	36,11	1,367	74
Residual	-5,594	9,057	,000	2,608	74
Std. Predicted Value	-2,603	1,999	,000	1,000	74
Std. Residual	-2,130	3,449	,000	,993	74

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NCORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER Disiplin
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.

```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,497 ^a	,247	,236	2,574	1,482

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,109	1	156,109	23,562	,000 ^b
	Residual	477,027	72	6,625		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,709	3,802		4,658	,000
	Disiplin	,555	,114	,497	4,854	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,71	39,93	36,11	1,462	74
Residual	-5,041	10,404	,000	2,556	74
Std. Predicted Value	-2,325	2,613	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,958	4,042	,000	,993	74

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Motivasi Disiplin kinerja
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin	Kinerja Pegawai
N		74	74	74
Normal Parameters ^a	Mean	43,92	33,12	36,11
	Std. Deviation	3,042	2,633	2,945
Most Extreme Differences	Absolute	,098	,090	,111
	Positive	,078	,087	,111
	Negative	-,098	-,090	-,067
Test Statistic		,098	,090	,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074 ^c	,200 ^{c,d}	,125 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Motivasi Disiplin
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Motivasi	Disiplin
Motivasi	Pearson Correlation	1	,453**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Disiplin	Pearson Correlation	,453**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Motivasi kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Motivasi	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	,464**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,464**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Disiplin kinerja
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Disiplin	Kinerja Pegawai
Disiplin	Pearson Correlation	1	,497**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,497**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

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

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT kinerja
 /METHOD=ENTER Motivasi Disiplin
 /RESIDUALS DURBIN
 /SAVE RESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,565 ^a	,319	,299	2,465	1,482

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,773	2	100,887	16,605	,000 ^b
	Residual	431,362	71	6,076		
	Total	633,135	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,956	4,610		2,160	,034
	Motivasi	,292	,106	,301	2,742	,008
	Disiplin	,403	,123	,360	3,276	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,79	39,78	36,11	1,663	74
Residual	-4,791	9,348	,000	2,431	74
Std. Predicted Value	-1,995	2,207	,000	1,000	74
Std. Residual	-1,944	3,792	,000	,986	74

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

SAVE OUTFILE='C:\Users\ferdy\Desktop\dedi F\data perhitungan.sav'
/COMPRESSED.

