

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : Hendro Saputro**

**Nim : 1800861202162**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI  
JAMBI  
TAHUN 2023**

## ABSTRAK

**HENDRO SAPUTRO / 1800861202162 / FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN / PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT / PEMBIMBING I SAKINAH AS, SE, MM DAN PEMBIMBING II UBAIDILLAH, SE, MM**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Metodologi Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif dan metode analisis deskriptif kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah data primer dengan angket kuesioner. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan populasi yang terdiri dari 62 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dengan signifikan ( $\alpha$ ) 5%. Analisis data menggunakan *software* pengelolaan data *statistic* yaitu SPSS 22.00 for windows.

Sekretarian Daerah Tanjung Jabung Barat yang terletak di daerah provinsi Jambi tepatnya beralamat JL. Jenderal Sudirman, No. 182, Kuala Tungkal, Tanjung Jabung Barat, 36514 memiliki visi misi diantaranya yaitu Visi “mewujudkan kabupaten tanjung jabung barat berkah (berkualitas ,ekonomi maju, religius, kompetitif)”.

Berdasarkan informasi di atas dapat di ketahui hasil pengujian pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menunjukkan Variabel X1 nilai thitung (1,270) > ttabel (1,999) artinya tidak berpengaruh dan Variabel X2 nilai thitung (6,067) < ttabel (1,999) artinya berpengaruh. Diantara variabel X1 dan X2 yang paling berpengaruh adalah variabel X2 (Disiplin Kerja). Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor sekretariat pegawai daerah, maka demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Berdasarkan hasil dari *R Square* adalah sebesar 0,913 atau sebesar 91,3%. Ini berarti bahwa 91,3 % Variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi dan disiplin kerja yang jika di dilihat dari pedoman korelasi yaitu 0,913 yang berarti hubungan / korelasi antara ketiga variabel tersebut yaitu **SANGAT ERAT** . Sedangkan 8,7 % sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisiendeterminasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

**Kata kunci :** Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

## ABSTRACT

**HENDRO SAPUTRO / 1800861202162 / FACULTY OF MANAGEMENT ECONOMICS / THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF TANJUNG JABUNG BARAT REGENCY / SUPERVISOR I SAKINAH AS, SE, MM AND SUPERVISOR II UBAIDILLAH, SE, MM**

*The purpose of this study is to find out and describe the implementation of work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Barat Regency, as well as to find out how the influence of motivation and work discipline simultaneously and partially on employee performance within the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Barat Regency.*

*Research methods used are qualitative descriptive analysis methods and quantitative descriptive analysis methods, the type of data used is primary data with questionnaire questionnaires. The analysis method used linear regression analysis is simple. This study used a population of 62 respondents. Hypothesis testing was performed using a t-test, with a significant ( $\alpha$ ) 5%. Data analysis using statistical data management software namely SPSS 22.00 for windows.*

*Sekretarian Tanjung Jabung Barat area which is located in the Jambi province area is precisely addressed JL. Jenderal Sudirman, No. 182, Kuala Tungkal, Tanjung Jabung Barat, 36514 has a vision and mission including the Vision of "realizing the tanjung jabung barat berkah regency (quality, advanced economy, religious, competitive)".*

*Based on the information above, it can be known that the results of testing the influence of independent variables partially on the dependent variables show Variable X1 calculated value (1,270) > ttabel (1,999) meaning no effect and Variable X2 calculated value (6,067) < ttabel (1,999) meaning influential. Among the variables X1 and X2 the most influential is the variable X2 (Work Discipline). This shows that Employee Performance is influenced by work discipline which will affect employee performance in the office of the regional employee, so the hypothesis proposed by the researcher is accepted.*

*Based on the results from R Square is 0.913 or 91.3%. This means that 91.3 % Variation of independent variables can explain the dependent variables namely Motivation and work discipline which when viewed from the correlation guideline is 0.913 which weighs the relationship / correlation between the three variables which is VERY CLOSE . While the remaining 8.7% is explained by other factors outside the research model. The results of the coefficient of determination test provide meaning that there are still other independent variables that affect motivation and work discipline on employee performance in the Tanjung Jabung Barat Regional Secretariat.*

*Keywords : Influence of Motivation and Work Discipline*

## Tanda Persetujuan Skripsi

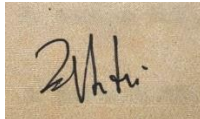
Dengan ini komisi pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

Nama : HENDRO SAPUTRO  
Nim : 1800861201262  
Program studi : Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komperhensip sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari jambi.

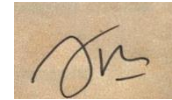
Jambi, 02 Februari 2023

Pembimbing Skripsi I



(Sakinah AS, SE,MM)

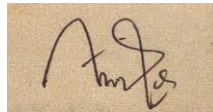
Pembimbing Skripsi II



(Ubaidillah, SE,MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



(Anisah, SE, M.M)

## Tanda Pengesahan Skripsi

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 08 Februari 2023

Waktu : 10:00 s/d 12:00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### PANITIA PENGUJI

Nama

Jabatan

Tanda Tangan

1. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si

Ketua

2. Ubaidillah, SE,MM

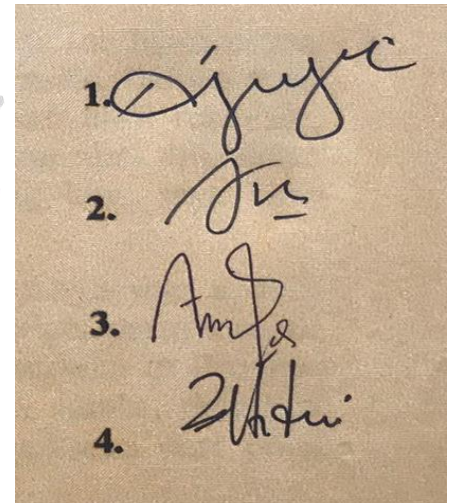
Sekretaris

3. Anisah, SE, M.M

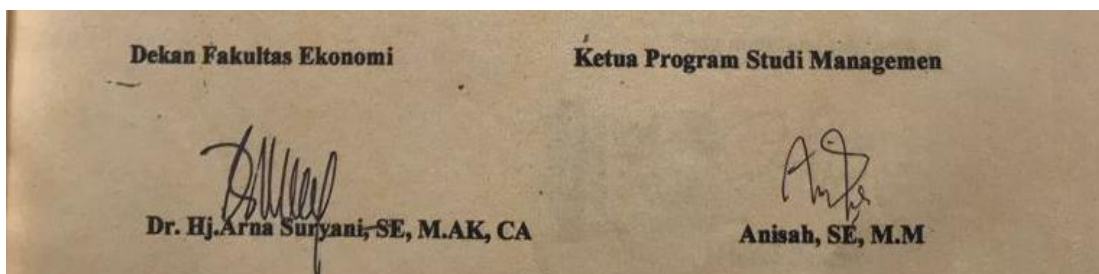
Penguji Utama

4. Sakinah AS, SE,MM

Anggota



Disarankan Oleh:



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di baah ini :

Nama : Hendro Saoutro

Nim : 1800861201262

Program studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Sakinah AS, SE, MM  
2. Ubaidillah , SE, MM

Judul Skripsi : **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT”**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulis skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari diri saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orsinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 02 Februari 2023

Yang membuat pernyataan



Hendro Saputro

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT** ” guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan dan arahan dari berbagai pihak. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada orang tua tercinta Bapak Saparudin, S.Pd., M.Pd beserta Ibu Sriwati, S.Pd dan istri tercinta Lidia Pawitatin, S.Pd serta saudara/i ku tersayang Adik Heni Saputri, S.Kes dan Hemi Ranikawati yang selama ini telah memberikan dukungan moril dan material serta doa yang tulus untuk penulis. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr Herri, SE, M.BA, selaku PJ Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi dan Pembimbing Akademik selama perkuliahan.

4. Ibu Sakinah AS, SE, MM dan Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi I dan Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ir. H. Agus Sanusi. M.Si selaku SEKDA di sekretariat Tanjung Jabung Barat yang telah memberi ijin bagi penulis untuk melakukan penelitian.
6. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si dan Ibu Anisah, SE, MM selaku Penguji I dan Penguji II yang telah memberikan masukan dan arahan guna penyempurnaan skripsi ini. Serta Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu, pengetahuan dan bantuan kepada penulis baik secara tertulis maupun lisan selama perkuliahan.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat bagi semua pihak.

Jambi, Februari 2023

Penulis,



**Hendro Saputro**  
**Nim. 1800861202162**



## 4DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen.....	12
B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
C. Motivasi .....	15
1. Konsep Motivasi .....	15
2. Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Herzberg” .....	17
3. Indikator motivasi .....	18
D. Disiplin Kerja.....	19
1. Konsep Disiplin Kerja.....	19
2. Tujuan Disiplin Kerja.....	20
E. Dimensi-dimensi Disiplin Kerja .....	21
F. Kinerja.....	23
1. Konsep Kinerja.....	23
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
3. Dimensi Kinerja .....	25

G. Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	28
1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
H. Kerangka Pemikiran.....	30
I. Hipotesis .....	31

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Metode penelitian.....	32
B. Jenis Data dan Sumber Data .....	32
C. Metode Pengumpulan Data.....	33
1. Penelitian Pustaka .....	33
2. Penelitian Lapangan .....	33
D. Teknik Pengambilan Sampel .....	33
E. Metode Analisis .....	34
1. Analisis Deskriptif.....	34
2. Regresi Linier Berganda.....	36
F. Uji Asumsi Klasik.....	36
1. Uji Normalitas.....	36
2. Uji Multikolinearitas .....	37
3. Uji Heteroskedastitas .....	37
4. Uji Autokorelasi .....	38
5. Uji Hipotesis.....	38
G. Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	40
H. Operasional Variabel .....	40

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Profil Sekretariat Tanjung Jabung Barat .....	43
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Data Motivasi .....	44
2. Deskripsi Data Disiplin Kerja.....	45
3. Deskripsi Data Kinerja.....	46
C. Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	47

1. Uji Normalitas.....	48
2. Uji Multikolinieritas.....	49
3. Uji Heterokedastisitas .....	49
4. Uji Hipotesis .....	51
D. Pembahasan.....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR GAMBAR

2.1. Gambar Kerangka Pemikiran.....	31
-------------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

1.1.	Tabel Jumlah Pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	5
1.2.	Tabel Data Remunerasi Menurut Golongan .....	6
1.3.	Tabel Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	7
1.4.	Tabel Program Kegiatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.....	8
3.1.	Tabel Pedoman Arti Korelasi .....	40
3.2.	Tabel Operasional Variabel .....	41
4.1.	Tabel Nama Bupati yang Pernah Menjabat di Tanjung Jabung Barat....	43
4.2.	Tabel Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	45
4.3.	Tabel Hasil Deskripsi Data hasil Penelitian .....	46
4.4.	Tabel Deskripsi Data Disiplin Kerja.....	47
4.5.	Tabel Hasil Deskripsi Data Disiplin Kerja .....	48
4.6.	Tabel Deskripsi Data Kerja .....	49
4.7.	Tabel Hasil Deskripsi Data Kerja .....	51
4.8.	Tabel Hasil Uji Normalitas .....	52
4.9.	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
4.10.	Tabel Hasil Uji Heterokedastistas .....	55
4.11.	Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	56
4.12.	Tabel Hasil Uji t (Persial) .....	57
4.13.	Tabel Hasil Uji F (Simultan) .....	58
4.14.	Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

1. LAMPIRAN KUESIONER.....	61
2. LAMPIRAN JAWABAN RESPONDEN .....	65
3. LAMPIRAN DATA RESPONDEN (MSI) .....	70
4. LAMPIRAN UJI NORMALITAS .....	75
5. LAMPIRAN UJI MULTIKORNELITAS .....	78
6. LAMPIRAN UJI HETEROKEDASTITAS .....	79
7. LAMPIRAN PERSAMAAN REGRESI.....	80



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dimana dengan meningkat nya motivasi dari pegawai, maka diharapkan hasil pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan meningkat pula.

Motivasi timbul dari keinginan seseorang untuk memiliki apa yang menjadi kebutuhannya. Menurut Koontz dalam Moekijat (2011:5) bahwa motivasi merupakan dorongan dan usaha dari dalam diri seseorang untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.

Dimana motivasi merupakan ketersediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada dasar nya motivasi dimana kondisi mental seseorang yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan, kebutuhan,



memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Peningkatan motivasi seseorang akan berdampak kepada peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tersebut, sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai. Di lain pihak organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif.

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai

dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Objek penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat bertanggung jawab untuk terhadap semua urusan administrasi daerah. Selain itu, Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat atau juga dikenal dengan singkatan SekDa memiliki tugas dan fungsi lainnya. Sekretariat Daerah memiliki tugas utama yaitu sebagai penyelenggara pada tingkat kabupaten dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas-dinas dan lembaga teknis daerah. Untuk fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah merumuskan kebijakan pemerintah daerah, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan daerah, membina administrasi dari aparatur pemerintah daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berikut ini jumlah pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, terlihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Selama 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2017	58	-
2018	56	(3,45)
2019	56	0
2020	60	7,14
2021	62	3,33
<b>Rerata</b>		<b>1,76</b>

**Sumber : Sekretariat Daerah Kab Tanjung Jabung Barat, 2022**

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat, maka jumlah pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat terus bertambah. Hal ini tergambar di tabel 1, jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat menunjukkan peningkatan selama tahun 2017-2021. Dimana rata-rata peningkatan selama 5 tahun yakni sebesar 1,76%. Dengan adanya peningkatan jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, maka diharapkan akan memberikan peningkatan pula dengan hasil kerja dari pegawai tersebut.

Berikut data remunerasi yang diterima oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, pada tabel 2 :

**Tabel 1.2**  
**Data Remunerasi Menurut Golongan**

<b>Tahun</b>	<b>Gol I</b>	<b>Gol II</b>	<b>Gol III</b>	<b>Gol IV</b>
2017	Rp.1.100.000	Rp.1.300.000	Rp.2.000.000	Rp.3.200.000
2018	Rp.1.100.000	Rp.1.300.000	Rp.2.000.000	Rp.3.500.000
2019	Rp.1.250.000	Rp.1.500.000	Rp.2.250.000	Rp.3.750.000
2020	Rp.1.250.000	Rp.1.500.000	Rp.2.500.000	Rp.3.750.000
2021	Rp.2.000.000	Rp.2.500.000	Rp.3.500.000	Rp.4.500.000

**Sumber : SekDaKabupaten Tanjung Jabung Barat, 2022**

Dari tabel 2, data remunerasi ini adalah Tunjangan kinerja pada pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang besarnya berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang diduduki dan Golongan fungsionalnya masing-masing. Terlihat terjadi kenaikan besaran remunerasi dari tahun 2017 sampai tahun 2018. Pada kenaikan tertinggi pada golongan Golongan III yakni sebesar 80%. Sedangkan kenaikan terendah pada golongan I yakni sebesar 60%. Dengan adanya kenaikan remunerasi tersebut diharapkan dapat menaikkan motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Menurut Wibowo (2011:78) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai

produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dapat berupa keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan yang lebih baik.

Selain itu untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dapat dilihat dari absensi dari pegawai ipada Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat. Hal ini dapat tergambar pada tabel 3, berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Absensi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Tahun 2017-2021**

Tahun	Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Indisiplin (Kali)			Jumlah Indisiplin	Persentase Indisiplin
			A	TM	CP		
2017	58	243	37	20	17	74	0,53
2018	56	244	40	16	19	75	0,55
2019	58	249	43	19	22	84	0,58
2020	60	254	48	23	18	89	0,58
2021	62	250	55	20	15	90	0,59

**Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, 2022**

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alpa /tanpa keterangan

Indisiplin = TM + CP + A

Dari tabel diatas diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir indisipliner dari karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam ketidakhadiran tanpa alasan di tempat kerja berfluktuasi cenderung naik. Rata-rata ketidakhadiran pegawai pada Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat tanpa keterangan selama lima tahun terakhir pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebanyak 0,56%. Ketidak disiplin pegawai dalam masuk kantor yang tidak tepat waktu berdampak pada kinerja, seperti pelayanan yang tidak maksimal sehingga tidak begitu memuaskan pelayanan kepada masyarakat.

Berikut program kegiatan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang mencerminkan kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tersebut yakni :

**Tabel 1.4**  
**Program Kegiatan Pada Sekretariat Daerah**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

No	Program Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Pelayanan Administrasi	100	90
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	75
3	Program Peningkatan Pelayanan Kedinasan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	100	80
4	Program Penataan Peraturan Peundang-Undangan	100	60
5	Program Penataan Daerah Otonomi Daerah (DOD)		
	a. Penataan wilayah administrasi, penegasan batas dan toponimi	100	70
	b. Monitoring dan evaluasi kecamatan		75
6	Program penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah	100	80
7	Program Pengembangan Administasi Kebijakan Sosial Kemasyarakatan	100	85
Rata-Rata Terealisasi Program Kegiatan			77,5

Sumber: Lakip Sekretariat Daerah, 2021

Table 4 terlihat program kegiatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tujuh (7) program kegiatan yang saling menunjang pada kemajuan daerah kabupaten. Rata-rata program kegiatan yang terealisasi sebesar 77,5% dari target yang telah ditetapkan. Untuk itu Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat harus meningkatkan realisasi dari target program kegiatan untuk dimasa depan.

Kurangnya motivasi kerja yang terlihat didalam diri pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat juga bersumber dari penetapan target pendapatan pajak yang dikumpul setiap tahunnya. Pegawai merasa target yang ditetapkan terlalu tinggi, karena jumlah yang di dapat setiap tahunnya bersumber dari para wajib pajak yang sadar akan kewajibannya sebagai wajib pajak. Mereka merasa target terlalu tinggi untuk dicapai dengan fasilitas yang disediakan. Mereka merasa dengan target yang begitu tinggi sangat kecil kemungkinan dapat mencapai target dengan kekurangan yang ada di kantor tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat fenomena-fenomena yakni ; pemberian remunerasi meningkat kinerja yang dicerminkan dengan program kegiatan yang cukuprendah. Karena itu layak untuk dilakukan penelitian yang lebih komprehensif dengan judul sebagai berikut : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat terus meningkat selama tahun 2017-2021, dengan rata-rata sebesar 1,76%.
2. Tingkat kehadiran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Baratselama tahun 2017-2021 meningkat dengan rata-rata sebesar 0,75%, masih cukup banyak pegawai yang kurang disiplin. Dapat diindikasikan

mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

3. Motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yang tercermin pada kenaikan remunerasi yang diterima. Rata-rata keseluruhan golongan naik sebesar 47%. Dapat diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
4. Kinerja dari realisasi program kegiatan masih harus ditingkatkan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah terdahulu, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat?

### **D. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- 1 Untuk mendeskripsikan pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat



- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan uraian mengenai manfaat penelitian bagi pihak yang terkait dengan penelitian antara lain manfaat Akademis dan manfaat Praktis.

##### **1. Manfaat Akademis**

- a. Untuk menambah wawasan pemikiran dalam menilik mengenai pengaruh disiplin kerja pegawai dan sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik (Pemerintah) khususnya dan manajemen sumberdaya manusia pada umumnya
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan perbandingan serta untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang topik yang sama

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam mengambil kebijakan dalam menentukan target pada pegawai dan menentukan kebijakan kompensasi terhadap hasil kinerja pegawai.
- b. Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca dan menambah wawasan dalam kehidupan

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen

Menurut Hasibuan (2012:12) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen menurut Handoko (2015:8) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Nitisemito (2016:10) mengartikan suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating dan controlling sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan .

Menurut Stoner dalam Fathoni (2016:15), Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terry dalam Kaswan (2012:25) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2013:22) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
3. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

## **B. Konsep Manajemen Sumber daya Manusia.**

Menurut Sedarmayanti (2012:25) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sen untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Suwatno (2011:12) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Sedangkan menurut Hamali (2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Dan Ricardianto, (2016:15) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya.

Menurut Mangkunegoro (2014:34), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan tenaga kerja

Fungsi ini meliputi ;analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

2. Pengembangan tenaga kerja

Adanya pengembangan tenaga kerja baik melalui pendidikan dan latihan, promosi mau pun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga dalam penilaian prestasi kerja dapat maksimal.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.

#### 4. Pemberian kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa financial maupun non finansial. Kegiatan disini meliputi ;penentuan system kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

#### 5. Pemeliharaan tenaga kerja

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang Kinerja pegawai karyawan, pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

#### 6. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsioperatif manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer sumber daya manusia karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan dan karyawan.Istilah pemberhentian atau separation adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi (perusahaan) yang disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan organisasi, pension atau sebab-sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

## C. Motivasi

### 1. Konsep Motivasi

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Robbins (2011:211) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2015:45) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Hasibuan (2012:66) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai

produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan pendapat lain mengatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Wibowo, 2011:78). Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan

Adapun tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2012:68) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kinerja pegawai karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kretivitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat bahan baku.

## **2. Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Herzberg”**

Menurut Ivancevich dalam Mangkunegara (2015:102) menjelaskan teori dua-faktor Hezberg. Hezberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor yang dikembangkan dari teori hirarki kebutuhan

menurut Maslow. Kedua faktor tersebut disebut faktor ekstrinsik dan intrinsik, bergantung pada pembahasan teori. Faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing- masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Untuk memahami motivasi karyawan dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan penulis adalah :

- a. Teori yang di kembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.
- b. Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan *performa* pekerjaan.

### **3. Indikator Motivasi**

Adapun teori motivasi “dua faktor” menurut Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip dari Siagian (2012:120).

Dimana dimensi dan indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

#### **a. Faktok Ekstrinsik.**

Faktor Ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.



Dimana indikatornya dapat dibagi sebagai berikut :

- 1) Kebijaksanaan dan Administrasi
- 2) Supervisi
- 3) Gaji/upah
- 4) Hubungan antar Pribadi
- 5) Kondisi Kerja.

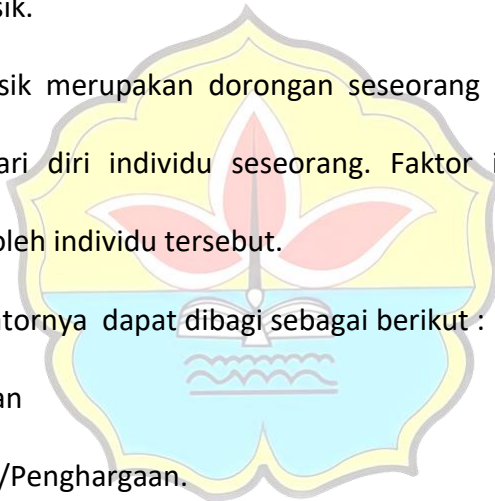
b. Faktor Instrinsik.

Faktor instrinsik merupakan dorongan seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari diri individu seseorang. Faktor ini dapat disadari dan dikendalikan oleh individu tersebut.

Dimana indikatornya dapat dibagi sebagai berikut :

- a. Keberhasilan
- b. Pengakuan/Penghargaan.
- c. Tanggung Jawab
- d. Pekerjaan itu sendiri.
- e. Pengembangan.

Hezberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan fakto-faktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan



kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi.

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

##### 1. **Konsep Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni 2016:76).

Menurut Hasibuan (2012:89), memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2015:92) disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan yang sudah di cadangkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Siswanto (2012:291) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2011:125) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

## **2. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:90) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya

- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **E. Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:92) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi – dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya :

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
2. Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

Merupakan dimensi yang berhubungan dengan pengawasan melekat karena dengan pengawasan ini atasan aktif dan langsung untuk mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, prestasi kerja bawahan, dan sikap karyawan untuk datang dan pulang tepat pada waktunya. Sedangkan indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Tepat waktu datang
- b. Sesuai waktu pulang
- c. Pemanfaatan sarana kantor

3. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan, balas jasa dan hubungan kemanusiaan. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan
- b. Teliti dalam bekerja.

4. Mematuhi peraturan kantor

Mematuhi peraturan kantor merupakan kewajiban dari pegawai pada suatu organisasi. Mentaati dan patuh terhadap ketertiban yang sudah diatur oleh

organisasi merupakan implementasi dan cerminan pada seseorang atas kedisiplinannya. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Berpakaian sopan dan rapi
- b. Menjaga kebersihan dan kenyamanan kantor
- c. Memakai seragam yang ditetapkan
- d. Memelihara fasilitas kantor

## **F. Kinerja**

### **1. Konsep Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2011:106) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Kinerja menurut Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2015:78) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2015:80), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Menurut Wibowo (2011:77) Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan kata lain tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu

dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

### a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.



### 3. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui dimensi-dimensi kinerja dari suatu pekerjaan, kita bisa mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti (2012:89) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

#### a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

#### b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar

kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

**c. Ketepatan waktu**

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

**d. Kehadiran**

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

**e. Kemampuan kerja sama**

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Wibowo (2011:79), bahwa pencapaian kinerja pegawai harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Mutu Kerja, dalam penyelesaian pekerjaan harus juga diperhatikan keterampilan dalam bekerja dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kualitas Kerja, hal ini berhubungan dengan prestasi kerja dalam melakukan pekerjaan dan bagaimana pencapaian target yang telah ditetapkan.
- c. Ketangguhan, setiap pegawai haruslah mempunyai kerajinan dalam kehadiran sesuai dengan aturan yang ada serta taat akan tata tertib yang sudah dibuat oleh organisasi.
- d. Sikap, ini harus dipunyai oleh pegawai dimana harus dapat bekerja sama dan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Robbins (2011:123), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

## **G. Hubungan Antar Variabel. Penelitian**

### **1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2011:110) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Umar (2013:112) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap

kinerjanya. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. **Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

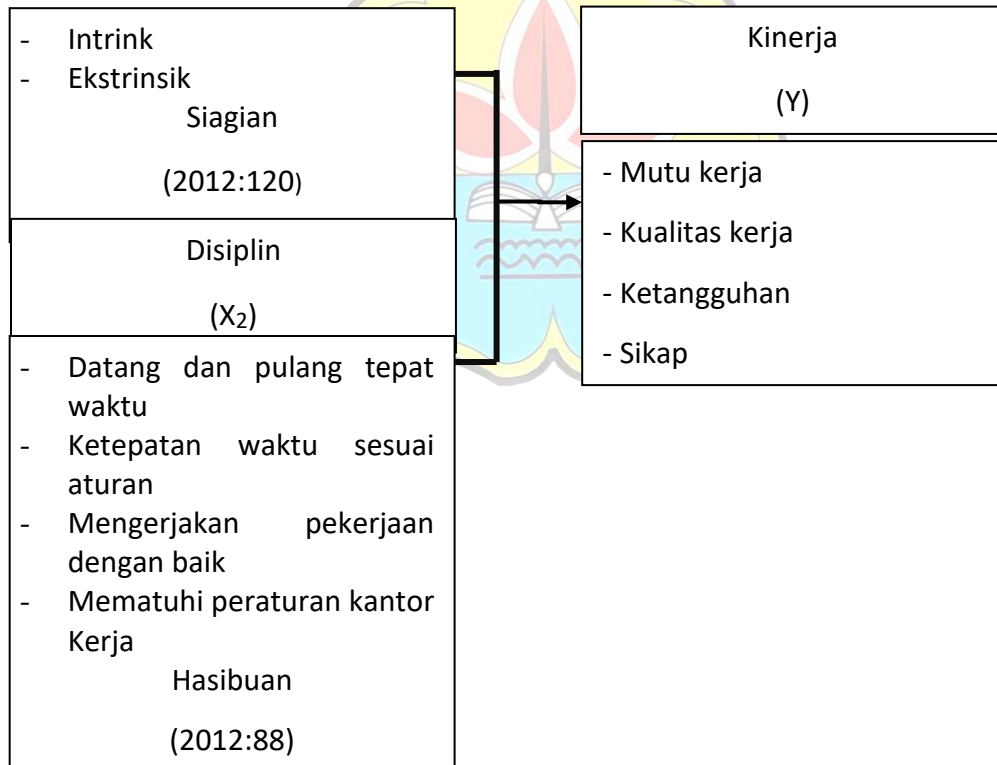
Menurut Simanjuntak (2011:108) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap Sumber Daya Manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan, organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam 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.

Menurut Sutrisno (2011:78) tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Suwatno (2011:99), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Dia juga menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. 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. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## H. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dimana variabel bebas (independen) pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel tersebut akan mempengaruhi variabel terkait (dependen) yakni kinerja pegawai (Y). Untuk lebih sistematis uraian-uraian, maka disusunlah kerangka pemikiran dalam suatu bagan kerangka pemikiran seperti pada gambar 1 sebagai berikut :

gambar 1 sebagai berikut :



## **Gambar 1** **Kerangka Pemikiran**

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah diperoleh penulis (Sugiyono 2016:59). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah di kemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut ;

- i. Diduga pelaksanaan motivasi kerjatinggi, disiplin kerjabaik dankinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Baratbaik
- ii. Diduga motivasi kerja dan disiplinkerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
- iii. Diduga motivasi kerja dan disiplin kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat



## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan/survey. Menurut Sugiyono (2016:12), metode penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Kabupaten Tanjung Jabung Barat

#### **B. Jenis Data dan Sumber Data**

Menurut Syekh (2011:32), Data ada 2 (dua) Jenis dalam penelitian yaitu :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini dapat berupa kuisisioner.

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

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari literatur-literatur organisasi dan bahan-bahan dokumentasi. Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Barat yang didapat dari Bagian Tata Usaha.



### C. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Rangkuti 2011:65):

#### 1. Penelitian Pustaka ( *Library Research* )

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

#### 2. Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dengan kuesioner yakni ;pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti.Untuk mengukur setiap variabel di dalam penelitian digunakan skala Likert, yang dijangkar 5 poin, dalam skala likert ini, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa positif atau negatif terhadap suatu topik. Alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor nilai terendah yaitu 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

Skor 5 : Sangat Setuju

Skor 4 : Setuju

Skor 3 : Cukup Setuju

Skor 2 : Tidak Setuju

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

### D. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Sunyoto 2013:42) Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto 2010). Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sunyoto 2013:44). Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2013:38).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barattahun 2021 sebanyak 62 orang yang merupakan populasi. Sedangkan metode pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh populasi dijadikan sampel atau metode sensus yakni sebanyak 62 sampel atau responden.

## **E. Metode Analisis**

### **1. Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini, akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:95) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan

konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:125) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 62$$

$$= 62$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 62$$

$$= 310$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58)

digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$62(5-1)$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\quad}{5}$$

$$\text{RS} = 49,6$$

Sehingga interval kelas adalah :

$$62 - 111,5 = \text{Sangat Tidak Puas / Tinggi}$$

$$111,6 - 161,1 = \text{Tidak Puas / Tinggi}$$

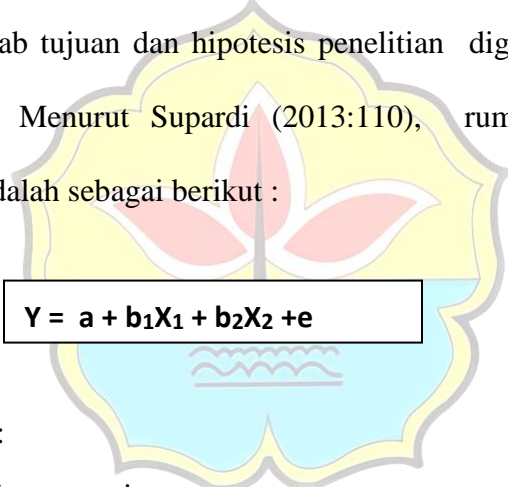
$$161,2 - 210,7 = \text{Cukup Puas / Tinggi}$$

210,8 - 260,3 = Puas / Tinggi  
260,4 – 310 = Sangat Puas / Tinggi

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kusioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala *Likert*, dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 (Sugiyono, 2010:78). Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang deperoleh dari hasil kuesioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

## 2. Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Supardi (2013:110), rumus persamaan regresi linierberganda adalah sebagai berikut :


$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai  
a =Konstanta  
 $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Motivasi kerja  
 $X_2$  = Disiplin kerja  
e = Error

## F. Uji asumsi klasik

Karena variabel pada independen yang digunakan lebih dari satu (1) variabel, maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi (Sunyoto 2013:92).

Penyimpanan asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan multikolinearitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut

:

### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistic yang digunakan antara lain cara statistic, analisis grafik histogram dan *normal probability plots* (Sunyoto 2013:97).

### 2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi diantara variabel-variabel independen. Pendeteksian keberadaan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance* independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai *tolerance* diatas 10% dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas (Sunyoto 2013:98).

### 3. Uji heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sunjoyo 2013:102). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residunya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

#### 4. Uji autokorelasi

Pengujian asumsi ke-empat dalam model regresi linier klasik adalah uji autokorelasi (*autocorrelation*). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson. apabila nilai Durbin Watson dibawah  $-2$  ( $DW < -2$ ) terjadi autokorelasi positif, jika diantara  $-2$  dan  $+2$  ( $-2 < DW < +2$ ) tidak terjadi autokorelasi dan jika diatas  $+2$  ( $DW > +2$ ) terjadi autokorelasi negative (Sunyoto 2013:103).

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji-F

Menurut Sugiyono (2010:113) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Langkah langkah yang harus dilakukan :

Merumuskan hipotesis

$H_0$  : Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a$  : Variabel Independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 1) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 0,05  
5% ( $\alpha = 0,05$ )
- 2) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif :

$H_0$  : Motivasi kerja dan Disiplin kerjasecara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a$  : Motivasi kerja dan Disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ditentukan signifikan 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = (n - k)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi.dan, $k$  adalah jumlah variabel independen.Kriteria pengujian hipotesis, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau

$F_{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan  $F_{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima .

**b. Uji-t**

Menurut Sugiyono (2010:112) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis yang digunakan

$H_0: B_1 = B_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Disiplin kerjasecara parsial terhadap kinerja pegawai

$H_a: B_1 \neq B_2 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Disiplin kerjasecara parsial terhadap kinerja pegawai

Kebebasan  $df = (n - k)$  dimana  $n$  adalah jumlah tahun dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. ketentuan ini digunakan untuk mengetahui nilai  $t$  pada tabel. Kriteria pengujian hipotesis, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  .

**G. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Menurut Supardi (2013:93) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat



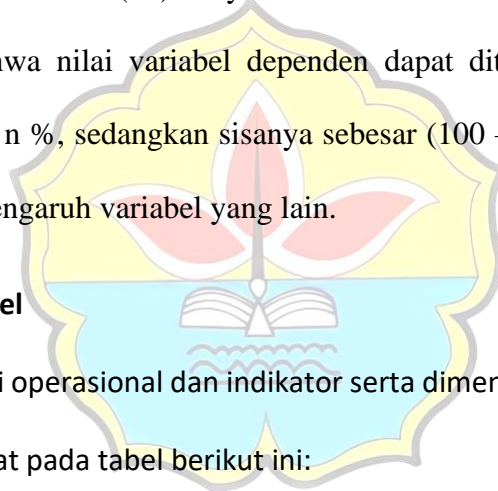
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

Tabel. 3.1 pedoman arti korelasi

Menurut Supardi (2013:98) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100 - n)\%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

#### H. Operasional Variabel

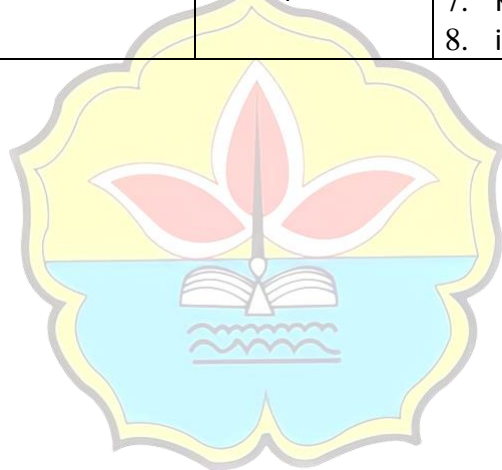
Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

<b>variabel</b>	<b>Konsep Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa ada paksaan dari manapun (Siagian 2014:120)	Intrinsik  Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keberhasilan</li> <li>2. Pengakuan</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Pengembangan</li> <li>6. Gaji</li> <li>7. Kondisi pekerjaan</li> <li>8. Kepahaman pekerjaan</li> <li>9. Status</li> <li>10. Kualitas hubungan rekan kerja, atasan</li> </ol>	Ordinal
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah sikap ketepatan dan kesetiaan karyawan terhadap semua peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pegawai untuk mencapai tujuan di organisasi.  (Hasibuan 2012:88)	Datang dan pulang tepat waktu  Mengerjakan pekerjaan dengan baik  Mematuhi peraturan kantor	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu</li> <li>2. Pulang sesuai waktu</li> <li>3. Pemanfaatan sarana kantor</li> <li>4. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan</li> <li>5. Ketelitian dalam bekerja</li> <li>6. Berpakaian sopan dan rapi</li> <li>7. Memakai seragam yang ditetapkan</li> <li>8. Menjaga kebersihan dan</li> </ol>	Ordinal

			kenyamanan kantor 9. Pemeliharaan fasilitas kantor	
Kinerja Pegawai (Y)	Sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibeban kepadanya  (Wibowo 2011:77)	Mutu kerja  Kualitas kerja  Ketangguhan  Sikap	1. Ketetapan waktu 2. Keterampilan 3. Prestasi kerja 4. Pencapaian target 5. Kehadiran 6. Ketaatan 7. Kerjasama 8. inisiatif	Ordinal



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Sekretariat Tanjung Jabung Barat

Sekretariat Daerah merupakan Kantor pemerintahan yang berada di Tanjung Jabung Barat dengan beralamat JL. Jenderal Sudirman, No. 182, Kuala Tungkal, Tanjung Jabung Barat, 36514 . Sekretarian Daerah Tanjung Jabung Barat yang terletak di daerah provinsi Jambi memiliki visi misi diantaranya yaitu Visi “ MEWUJUDKAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT BERKAH (BERKUALITAS ,EKONOMI MAJU, RELIGIUS, KOMPETITIF)” . Sedangkan Misi SekDA Tanjung Jabung Barat yaitu ; (1) Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang beriman, berilmu, dan berakhlak, (2) Mewujudkan kondisi sosial yang tentram, tertib, dan demokratis, (3) Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik untuk pelayanan publik, (4) Peningkatan pertumbuhan ekonomi daerah dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan, (5) Pemerataan pembangunan daerah dari desa sampai ke kota.

Adapun Nama Bupati yang pernah menjabat di Tanjung Jabung Barat diantaranya:

NO	NAMA	TAHUN JABATAN
1	Drs.Moh . Amir	1965-1967
2	Drs. M. Radja'i	1967-1968
3	Hasanuddin Kamaruddin	1968-1976
4	Drs. Alamsyah Braksan	1979-1981
5	Drs. Toegino	1981-1985
6	Drs. Hasyim Hanafi	1986
7	Selamat Barus	1986 – 1996

8	Achmad Sugeng	1996 – 2001
9	Drs. H.Usman Ermulan, MM	2001 – 2006
10	Dr. Ir. H. Safrial, MS	2006 -2011
11	Drs. H. Usman Ermulan, MM	2011 – 2016
12	Dr. Ir. H. Safrial, MS	2016 – 2021

Penelitian ini diambil di sekretariat tanjung Jabung Barat dengan tujuan untuk menemukan apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kabtor pegawai sekretariat daerah Tanjung Jabung Barat dengan sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu sebanyak 62 Responden.

## **B. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

### 1. Deskripsi Data Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X1) pada variabel penelitian ini peneliti menampilkan item sebanyak 10 item pertanyaan dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert yang disebarkan kepada 62 Responden, Berikut hasil dari jawaban yang di peroleh .

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
	X1		X1		X1		X1
R1	32	R21	39	R41	37	R61	39
R2	33	R22	37	R42	41	R62	37
R3	33	R23	37	R43	41		
R4	33	R24	38	R44	36		
R5	32	R25	39	R45	35		
R6	31	R26	39	R46	36		
R7	33	R27	38	R47	39		
R8	32	R28	38	R48	38		
R9	35	R29	38	R49	41		

R10	34	R30	39	R50	39
R11	32	R31	40	R51	35
R12	31	R32	39	R52	37
R13	31	R33	41	R53	39
R14	33	R34	41	R54	38
R15	34	R35	40	R55	38
R16	33	R36	39	R56	38
R17	31	R37	40	R57	38
R18	31	R38	42	R58	40
R19	31	R39	41	R59	39
R20	31	R40	38	R60	37
JUMLAH					2431
MAX					43

MIN	35
RATA-Rata	39,20

Berdasarkan data Tersebut diperoleh skor tertinggi yakni 35 dan skor terendah sebesar 28. Oleh karena itu diperoleh hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Indikator	Skor					
		Ideal	max	min	Mean	%	Ket
1	Motivasi(10)	50	43	35	39,20	78,4%	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi dalam dunia kerja di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat itu diaktegori tinggi yaitu 78,4%.

## 2. Deskripsi Data Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen (X2) pada variabel penelitian ini peneliti menampilkan item sebanyak 9 item pertanyaan dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert yang disebarkan kepada 62 Responden,

Berikut hasil dari jawaban yang di peroleh :



Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
	X2		X2		X2		X2
R1	36	R21	35	R41	33	R61	35
R2	37	R22	33	R42	36	R62	34
R3	37	R23	33	R43	37		
R4	37	R24	34	R44	32		
R5	37	R25	35	R45	32		
R6	36	R26	35	R46	32		
R7	38	R27	34	R47	35		
R8	36	R28	34	R48	35		
R9	39	R29	34	R49	37		
R10	38	R30	35	R50	35		
R11	35	R31	36	R51	32		
R12	34	R32	35	R52	33		
R13	35	R33	37	R53	35		



1	Disiplin kerja (9)	45	39	32	35,20	78,22%	
---	--------------------	----	----	----	-------	--------	--

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Disiplin kerja dalam dunia kerja di Seketariat Daerah Tanjung Jabung Barat itu diaktegori tinggi yaitu 78,22%.

### 3. Deskripsi Data Kinerja

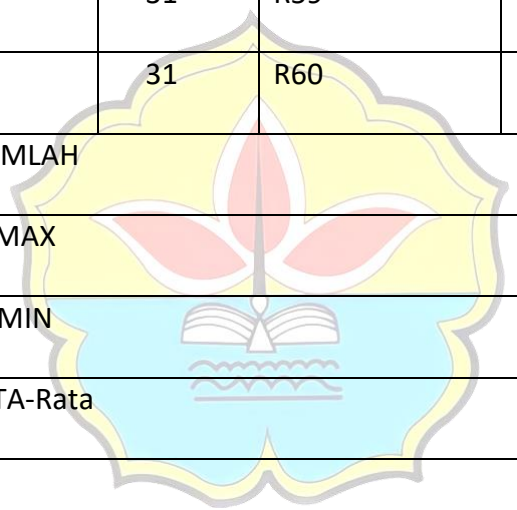
Kinerja dalam penelitian ini merupakan variabel endogen (Y) pada variabel penelitian ini peneliti menampilkan item sebanyak 8 item Pertanyaan dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert yang disebarkan kepada 62 Responden,

Berikut hasil dari jawaban yang di peroleh :

Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor	Responden	Total Skor
	Y		Y		Y		Y
R1	32	R21	31	R41	29	R61	31
R2	33	R22	29	R42	32	R62	30

R3	33	R23	29	R43	34
R4	33	R24	31	R44	28
R5	32	R25	31	R45	28
R6	31	R26	31	R46	28
R7	33	R27	30	R47	31
R8	32	R28	30	R48	32
R9	35	R29	30	R49	33
R10	34	R30	31	R50	31
R11	32	R31	32	R51	28
R12	31	R32	32	R52	30
R13	31	R33	33	R53	31
R14	33	R34	33	R54	31
R15	34	R35	31	R55	30

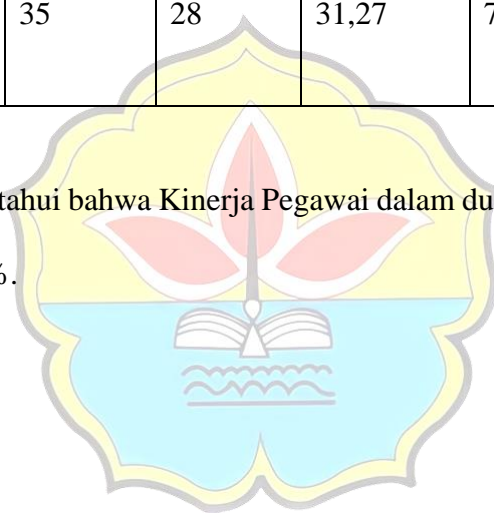
R16	33	R36	31	R56	31
R17	31	R37	32	R57	29
R18	31	R38	33	R58	32
R19	31	R39	31	R59	32
R20	31	R40	31	R60	30
JUMLAH					1939
MAX					35
MIN					28
RATA-Rata					31,27



Berdasarkan data Tersebut diperoleh skor tertinggi yakni 35 dan skor terendah sebesar 28. Oleh karena itu diperoleh hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Indikator	Skor					
		Ideal	max	min	Mean	%	Ket
1	Kinerja Pegawai(8)	40	35	28	31,27	78,17%	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai dalam dunia kerja di Seketariat Daerah Tanjung Jabung Barat itu diaktegori tinggi yaitu 78,17%.



### C. Hasil Penelitian dan Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Tanjung Jabung Barat. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Tanjung Jabung Barat yang berjumlah 62 Responden. Penelitian ini dilakukan Di Tanjung Jabung Barat pada Bulan Oktober Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk menganalisis data berupa aplikasi software SPSS versi 20.

#### 1. Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dapat diuji dengan menggunakan model *Kolmogorov-Smirnov*. Hipotesis yang digunakan:

H<sub>0</sub>: residual berdistribusi normal

H<sub>1</sub>: residual tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

#### Hasil Uji Normalitas

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

	Unstandardized Residual
N	62
Mean	,0000000

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,78143935
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,116
Test Statistic		,169
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga ketentuan  $H_1$  digunakan dengan artian Uji Normalitas pada penelitian ini dapat disimpulkan Bahwa asumsi residual tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *tolerance*. Regresi bebas dari



multikolinearitas jika besar nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

H0: tidak terjadi korelasi antara variabel independen

H1: terdapat korelasi antara variabel independen

Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,694	,853		-,814	,419		
Motivasi	,143	,112	,166	1,270	,209	,086	11,582
Disiplin Kerja	,775	,128	,795	6,067	,000	,086	11,582

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIP di atas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada plot tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

H0: Varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas)

H1: Varian residual tidak homogen (terjadi kasus heterokedastisitas)

Jika nilai signifikan (*p-value*) semua variabel independen > 0,05 maka H0 diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas). Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.5

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,694	,853		-,814	,419
Motivasi	,143	,112	,166	1,270	,209
Disiplin Kerja	,775	,128	,795	6,067	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas untuk uji heteroskedastisitas dengan uji geleser maka cukup melihat tabel output coefficients dengan variabel abs\_res berperan sebagai dependent. Menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai signifikan untuk salah satu variabel bebas (independent) ada yang lebih besar dan kecil dari 0,05 (alpha 5%), yang berarti ada pengaruh variabel dependent terhadap variabel X2 dan tidak berpengaruh pada variabel X1 maka  $H_0$  diterima variabel X1, dan  $H_1$  Tidak diterima di Variabel 2 sehingga dapat disimpulkan bahwa Salah satu Variabel terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas belum terpenuhi.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Displin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat. Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Uji Statistik t) dan simultan (Uji Statistik f). Dalam penelitian ini Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Makanan Dan Minuman.

Tabel 4.6

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Koefisien B
(Contant)	-0,694
X1	0,143
X2	0,775

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Variabel motivasi dan variabel disiplin kerja.

b. Uji signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai thitung > ttabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai thitung < ttabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.7 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,694	,853		-,814	,419
	Motivasi	,143	,112	,166	1,270	,209
	Disiplin Kerja	,775	,128	,795	6,067	,000

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1) Pengaruh variabel harga (X1) terhadap keputusan pembelian (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel (X1) sebesar  $0,209 > 0,05$ . Dan nilai thitung ( $1,270 < t_{tabel} (1,999)$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara harga terhadap keputusan pembelian.

2) Pengaruh kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel (X2) sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dan nilai thitung ( $6,067 < t_{tabel} (1,999)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Untuk membuktikan hasil, dibuktikan dengan uji t dan f. Dilihat dari uji t pada variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang ada dalam model regresi ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil uji f di bawah ini:

**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,664	2	194,332	307,806	,000 <sup>b</sup>
	Residual	37,249	59	,631		
	Total	425,914	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan hasil regresi di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 307,806 dan nilai  $F_{tabel}$  3,15, sehingga nilai  $F_{hitung}$  ( $307,806 > F_{tabel}$  (3,15) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variance variabel dependen. Berikut ini tabel hasil pengujian analisis regresi berganda:

#### Hasil Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 <sup>a</sup>	,913	,910	,79457

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

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil dari *R Square* adalah sebesar 0,913 atau sebesar 91,3%. Ini berarti bahwa 91,3 % Variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan 8,7 % sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

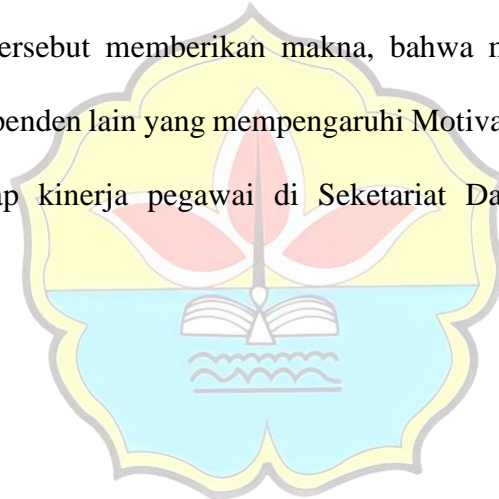
**D. Pembahasan**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan metode *kolmogrov Smirnov* nilai *asymptotic.Sig* sebesar 0,000(0,05) dan dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini **berdistribusi tidak normal**.

Hasil pengujian pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menunjukkan Variabel X1 nilai  $t_{hitung} (1,270) > t_{tabel} (1,999)$  artinya tidak berpengaruh dan Variabel X2 nilai  $t_{hitung} (6,067) < t_{tabel} (1,999)$  artinya berpengaruh. Diantara variabel X1 dan X2 yang paling berpengaruh adalah variabel X2 (Disiplin Kerja). Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Disiplin kerja yang akan

mempengaruhi kinerja pegawai di kantor sekretariat pegawai daerah, maka demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Dan Berdasarkan hasil dari *R Square* adalah sebesar 0,913 atau sebesar 91,3%. Ini berarti bahwa 91,3 % Variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi dan disiplin kerja yang jika di dilihat dari pedoman korelasi yaitu 0,913 yang berarti hubungan / korelasi antara ketiga variabel tersebut yaitu **SANGAT ERAT** . Sedangkan 8,7 % sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat









## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat di buktikan dengan uji t dan f. Dilihat dari uji t pada variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil regresi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Diketahui nilai Fhitung sebesar 307,806 dan nilai Ftabel 3,15, sehingga nilai Fhitung ( $307,806 > Ftabel (3,15)$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat simpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.
3. Berdasarkan hasil dari *R Square* pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten

Tanjung Jabung Barat adalah sebesar 0,913 atau sebesar 91,3%. Ini berarti bahwa 91,3 % Variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan 8,7 % sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisiendeterminasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

## **B. Saran**

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi agar pegawai semangat bekerja dan memiliki kreatifitas dalam bekerja. Serta dengan adanya kerjasama antar pegawai di kantor, berinteraksi dengan sesama pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Perlu menciptakan disiplin kerja di kantor dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi.
3. Serta perlu di berikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kinerja pegawai. Dengan adanya penghargaan tersebut, dapat menambah semangat pegawai dalam meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Fandi, 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator**, Riau : Zanafa Publishing.
- Akhmad Subakhi, Muhammad Jauhar, 2012, **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetak Pertama, Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakarya.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam, 2018, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, 2011, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP, 2009, **Manajemen**, Jakarta, Pt. Ghalia Indonesia.  
(2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Husein, Umar, 2003, **Pengantar Bisnis**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir, 2019, **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik**, Depok : Pt.Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung, Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Ke Empat, Bandung: CV. Alfabeta.
- Reksohadiprodjo Sukanto, 2010, **Dasar-dasar Manajemen**, Edisi 5, Yogyakarta : BPFE.

Rivai, Veithzal, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik**, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

(2004), **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, 2017, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Bandung : CV Man dara maju

Simamora henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono, 2017, **Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D**, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Supardi, 2013, **Statistik Penelitian**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Supomo, 2018, **Pengantar Manajemen**, Bandung : Penerbit yrama widya.

Sutrisno, Edy, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Perdana Media Group.

Suwanto, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Public dan Bisnis**, Bandung: CV . Alfabeta.

Umar, 2013, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Revisi)**, Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Wilson Bangun, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ciracas Jakarta : Pt.Aksara Pratama, Penerbit

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## 1. LAMPIRAN KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu

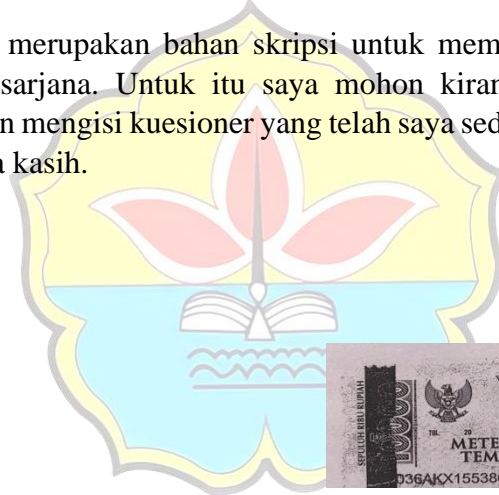
Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

di-

Tempat

Dengan ini saya Hendro Saputro mahasiswa Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, yang saat ini sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Secretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Penelitian ini merupakan bahan skripsi untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana. Untuk itu saya mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Atas kesediaanya saya ucapkan terima kasih.



**Hormat Saya**



**Hendro Saputro**



Petunjuk teknis pengisian adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden merupakan pernyataan atau kenyataan yang sebenarnya.
2. Pada pertanyaan berupa “pernyataan pilihan” berikan tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

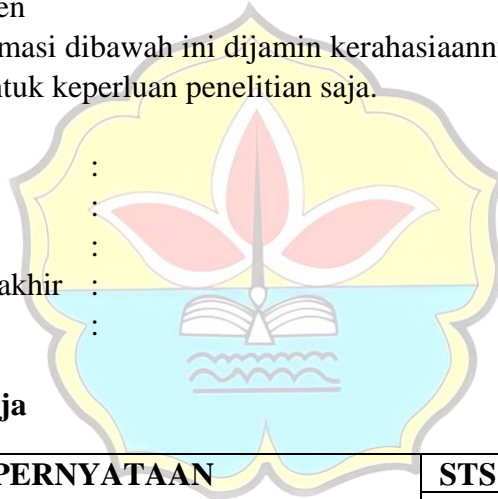
Keterangan Jawaban :

- Sangat Setuju - (SS)  
 Setuju - (S)  
 Cukup Setuju - (CS)  
 Tidak Setuju - (TS)  
 Sangat Tidak Setuju - (STS)

Profil Responden

Catatan : Informasi dibawah ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

- Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Lama Bekerja :



**A. Motivasi Kerja**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Instrinsik</b>					
1	Pimpinan akan memberikan pujian kepada pegawai yang mencapai target kerja					
2	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
3	Saya berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik					
4	Saya akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik					
5	Saya tidak akan malu untuk bertanya jika saya kurang mengerti akan suatu hal baru					
	<b>Ekstrinsik</b>					
6						

7	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki.					
8	Tenaga ahli pembantu membantu para staf agar pekerjaan lebih ringan dan cepat selesai					
9	Dalam bekerja, kepala seksi mendampingi staf – stafnya bekerja agar menghindari kecacatan dalam bekerja					
10	Tanggung jawab dan wewenang yang saya dapat sesuai dengan hak yang saya terima. Saya bekerja sama dengan pegawai yang lain untuk mencapai target organisasi					

## B. Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Datang dan Pulang Kerja Tepat Waktu</b>					
1	Saya selalu masuk kantor tepat waktu					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
	<b>Mengerjakan Pekerjaan dengan Baik</b>					
3	Dalam melakukan pekerjaan selalu memanfaatkan sarana yang ada di kantor					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					
5	Saya selalu mengecek pekerjaan yang sudah dikerjakan.					
	<b>Mematuhi Peraturan Kantor</b>					
6	Memakai atribut kantor dengan rapi dan sopan					
7	Saya selalu memakai pakaian kantor yang ditetapkan					
8	Saya selalu menjaga kebersihan dan kenyamanan kantor.					
9	Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja.					

### C. Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Mutu Kerja</b>					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu					
2	Dalam melakukan pekerjaan, selalu hati-hati agar tidak membuat kesalahan dalam mengerjakan.					
	<b>Kualitas Kerja</b>					
3	Pekerjaan yang saya tekuni, dikerjakan dengan sungguh-sungguh.					
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kantor					
	<b>Ketangguhan</b>					
5	Dalam melakukan tugas, saya selalu hadir tepat waktu					
6	Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh kantor.					
	<b>Sikap</b>					
7	Saya mampu bekerja dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.					
8	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya					

## 2. LAMPIRAN JAWABAN RESPONDEN

**X1 = Motivasi**

**X2 = Disiplin Kerja**

**Y = Kinerja Pegawai**

### Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	X1 <sub>1</sub>	X1 <sub>2</sub>	X1 <sub>3</sub>	X1 <sub>4</sub>	X1 <sub>5</sub>	X1 <sub>6</sub>	X1 <sub>7</sub>	X1 <sub>8</sub>	X1 <sub>9</sub>	X1 <sub>10</sub>
1	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3
6	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3
7	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
10	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
16	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
22	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4
29	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
36	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4
37	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4
38	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4
39	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
41	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
43	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
44	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
45	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
46	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
55	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4
56	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
57	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
60	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4

### Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

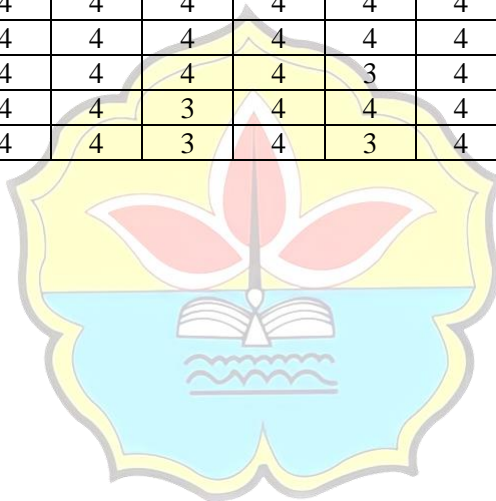
No	X2 <sub>1</sub>	X2 <sub>2</sub>	X2 <sub>3</sub>	X2 <sub>4</sub>	X2 <sub>5</sub>	X2 <sub>6</sub>	X2 <sub>7</sub>	X2 <sub>8</sub>	X2 <sub>9</sub>
1	5	3	3	4	3	5	5	3	5
2	3	5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	3	4	5	4	5
6	4	4	4	4	3	4	5	3	5
7	4	4	4	4	4	4	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	4	4	5	4	5	4
10	4	5	4	4	3	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4

16	5	4	4	4	5	4	4	3	4
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	3	5
20	4	4	4	4	4	4	3	4	3
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4
22	4	3	4	3	3	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	3	3	4
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	5	3	3	4
29	3	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4
31	4	4	5	4	4	4	3	4	4
32	4	4	5	4	4	4	4	3	3
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	3	5	3	4	4	5	4	3	4
37	3	5	3	4	4	5	3	5	4
38	4	4	3	4	4	5	4	5	5
39	4	4	3	4	4	5	4	3	5
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3
41	4	4	3	4	4	4	3	3	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	5	5	4	4	4	3
44	4	3	4	3	4	3	4	3	4
45	4	3	4	3	4	3	4	3	4
46	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	4	4	4	3	5	4	4	4	3
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	3	3	4	3	4
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4
55	5	4	3	4	3	4	3	4	4
56	4	4	3	4	4	4	4	4	3
57	4	4	3	4	4	3	3	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3
60	4	4	4	4	3	4	3	4	4
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4
62	3	4	3	5	3	5	4	4	3

### Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	YY <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>
1	4	4	4	5	4	4	4	3
2	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	3	4	5	4
6	4	4	4	4	3	4	5	3
7	4	4	4	4	4	4	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	4	4	5	4	5
10	4	5	4	4	3	5	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	5	4	4	4
16	5	4	4	4	5	4	4	3
17	4	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	3
20	4	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	3	4	3	3	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	3	3
24	4	3	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	5	3	3
29	3	4	4	4	4	4	3	4
30	4	4	4	4	4	4	3	4
31	4	4	5	4	4	4	3	4
32	4	4	5	4	4	4	4	3
33	4	4	5	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	4	4	4
36	3	5	3	4	4	5	4	3
37	3	5	3	4	4	5	3	5
38	4	4	3	4	4	5	4	5
39	4	4	3	4	4	5	4	3
40	4	4	3	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	4	4	3	3

42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	5	5	4	4	4
44	4	3	4	3	4	3	4	3
45	4	3	4	3	4	3	4	3
46	4	3	4	3	4	3	4	3
47	4	4	4	3	4	4	4	4
48	4	4	4	3	5	4	4	4
49	4	4	4	4	5	4	4	4
50	4	3	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	3	3	4	3
52	4	4	4	4	4	3	3	4
53	4	4	4	4	4	3	4	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4
55	5	4	3	4	3	4	3	4
56	4	4	3	4	4	4	4	4
57	4	4	3	4	4	3	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	3	4	3	4
61	4	4	3	4	4	4	4	4
62	4	4	3	4	3	4	4	4





### 3. Lampiran Data Responden (MSI)

Successive Interval											
No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X-TOTAL
1	2.8822	2.6423	2.5963	4.6507	2.6418	2.6968	2.5767	1.0000	3.9893	2.5956	28.2718
2	2.8822	2.6423	2.5963	4.6507	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	3.9893	2.5956	29.8485
3	2.8822	2.6423	2.5963	4.6507	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	28.3473
4	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	4.2848	2.5767	2.4881	2.5956	28.1811
5	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	4.2848	2.5767	3.9893	1.0000	26.4449
6	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	4.2848	1.0000	3.9893	1.0000	24.8682
7	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	4.2848	2.5767	3.9893	1.0000	28.0867
8	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	1.0000	24.8774
9	2.8822	4.4195	2.5963	2.7764	2.6418	4.3936	2.5767	4.2848	2.4881	2.5956	31.6551
10	2.8822	4.4195	2.5963	2.7764	1.0000	4.3936	2.5767	4.2848	2.4881	2.5956	30.0133
11	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	1.0000	2.5956	24.9849
12	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	1.0000	2.5956	23.4082
13	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	2.4881	4.2023	26.5030
14	4.8086	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	4.2023	30.0062
15	4.8086	2.6423	2.5963	2.7764	4.3712	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	4.2023	31.7355
16	4.8086	2.6423	2.5963	2.7764	4.3712	2.6968	2.5767	1.0000	2.4881	4.2023	30.1588
17	2.8822	2.6423	2.5963	1.0000	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	24.6966
18	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	2.5767	2.5767	3.9893	2.5956	26.3324
19	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	1.0000	3.9893	2.5956	26.3975
20	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	1.0000	2.5956	23.4082
21	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	24.8312
22	2.8822	1.0000	2.5963	1.0000	1.0000	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	21.4124
23	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	1.0000	2.4881	2.5956	21.6773
24	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	1.0000	2.5956	23.3426
25	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	24.8307
26	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	24.8307
27	1.0000	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	22.9485
28	1.0000	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	4.3936	1.0000	1.0000	2.4881	2.5956	23.1342
29	1.0000	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	2.4881	2.5956	23.0141
30	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	2.4881	2.5956	24.8963
31	2.8822	2.6423	4.3272	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	2.4881	2.5956	26.6272
32	2.8822	2.6423	4.3272	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	1.0000	1.0000	2.5956	25.1391
33	2.8822	2.6423	4.3272	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	28.2039
34	2.8822	2.6423	4.3272	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	28.2039
35	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	4.2023	26.4834
36	1.0000	4.4195	1.0000	2.7764	2.6418	4.3936	2.5767	1.0000	2.4881	2.5956	24.8919

37	1.0000	4.4195	1.0000	2.7764	2.6418	4.3936	1.0000	4.2848	2.4881	2.5956	<b>26.6000</b>
38	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	4.3936	2.5767	4.2848	3.9893	2.5956	<b>29.7828</b>
39	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	4.3936	2.5767	1.0000	3.9893	4.2023	<b>28.1047</b>
40	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	1.0000	2.5956	<b>23.3886</b>
41	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	1.0000	2.4881	2.5956	<b>21.7233</b>
42	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	4.2023	<b>28.0797</b>
43	2.8822	2.6423	2.5963	4.6507	4.3712	2.6968	2.5767	2.5767	1.0000	2.5956	<b>28.5885</b>
44	2.8822	1.0000	2.5963	1.0000	2.6418	1.0000	2.5767	1.0000	2.4881	2.5956	<b>19.7808</b>
45	2.8822	1.0000	2.5963	1.0000	2.6418	1.0000	2.5767	1.0000	2.4881	1.0000	<b>18.1851</b>
46	2.8822	1.0000	2.5963	1.0000	2.6418	1.0000	2.5767	1.0000	2.4881	2.5956	<b>19.7808</b>
47	2.8822	2.6423	2.5963	1.0000	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	<b>24.6966</b>
48	2.8822	2.6423	2.5963	1.0000	4.3712	2.6968	2.5767	2.5767	1.0000	1.0000	<b>23.3422</b>
49	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	4.3712	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	<b>28.2024</b>
50	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	<b>24.8307</b>
51	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	1.0000	1.0000	2.5767	1.0000	2.4881	1.0000	<b>18.3198</b>
52	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	1.0000	1.0000	2.5767	1.0000	2.5956	<b>21.7114</b>
53	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	1.0000	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	<b>24.7762</b>
54	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	1.0000	<b>23.2811</b>
55	4.8086	2.6423	1.0000	2.7764	1.0000	2.6968	1.0000	2.5767	2.4881	2.5956	<b>23.5846</b>
56	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	1.0000	2.5956	<b>23.3886</b>
57	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	1.0000	1.0000	2.5767	2.4881	4.2023	<b>23.2099</b>
58	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	<b>26.4730</b>
59	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	1.0000	2.5956	<b>24.9849</b>
60	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	1.0000	2.5767	2.4881	1.0000	<b>21.6589</b>
61	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	2.4881	2.5956	<b>24.8767</b>
62	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	1.0000	2.6968	2.5767	2.5767	1.0000	2.5956	<b>21.7468</b>

<b>Successive Interval</b>										
No	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X2-TOTAL
1	4.5515	1.0000	1.0000	2.7764	1.0000	4.2681	4.1856	1.0000	4.0490	<b>23.8306</b>
2	1.0000	4.2727	2.5767	4.6507	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	<b>25.4000</b>
3	2.7489	2.5901	2.5767	4.6507	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	<b>25.4662</b>
4	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	4.1856	2.5767	2.5125	<b>25.2290</b>
5	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	1.0000	2.6476	4.1856	2.5767	4.0490	<b>25.1510</b>
6	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	1.0000	2.6476	4.1856	1.0000	4.0490	<b>23.5743</b>
7	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	4.1856	2.5767	4.0490	<b>26.7655</b>
8	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	<b>23.5919</b>
9	2.7489	4.2727	2.5767	2.7764	2.6145	4.2681	2.5485	4.2848	2.5125	<b>28.6032</b>
10	2.7489	4.2727	2.5767	2.7764	1.0000	4.2681	2.5485	4.2848	2.5125	<b>26.9887</b>

11	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	1.0000	22.0794
12	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	1.0000	2.5767	1.0000	20.5309
13	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	1.0000	2.5767	2.5125	22.0434
14	4.5515	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	25.3945
15	4.5515	2.5901	2.5767	2.7764	4.3203	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	27.1003
16	4.5515	2.5901	2.5767	2.7764	4.3203	2.6476	2.5485	1.0000	2.5125	25.5236
17	2.7489	2.5901	2.5767	1.0000	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	21.8155
18	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	1.0000	2.6476	2.5485	2.5767	4.0490	23.5140
19	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	1.0000	4.0490	23.5517
20	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	1.0000	2.5767	1.0000	20.5309
21	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	1.0000	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	21.9775
22	2.7489	1.0000	2.5767	1.0000	1.0000	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	18.6109
23	2.7489	1.0000	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	1.0000	1.0000	2.5125	18.8766
24	2.7489	1.0000	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	1.0000	20.4893
25	2.7489	1.0000	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	22.0018
26	2.7489	1.0000	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	22.0018
27	1.0000	1.0000	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	20.2529
28	1.0000	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	4.2681	1.0000	1.0000	2.5125	20.3383
29	1.0000	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	1.0000	2.5767	2.5125	20.2945
30	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	1.0000	2.5767	2.5125	22.0434
31	2.7489	2.5901	4.2848	2.7764	2.6145	2.6476	1.0000	2.5767	2.5125	23.7515
32	2.7489	2.5901	4.2848	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	1.0000	1.0000	22.2108
33	2.7489	2.5901	4.2848	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	25.3000
34	2.7489	2.5901	4.2848	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	25.3000
35	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	22.0152
36	1.0000	4.2727	1.0000	2.7764	2.6145	4.2681	2.5485	1.0000	2.5125	21.9928
37	1.0000	4.2727	1.0000	2.7764	2.6145	4.2681	1.0000	4.2848	2.5125	23.7291
38	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	4.2681	2.5485	4.2848	4.0490	26.8804
39	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	4.2681	2.5485	1.0000	4.0490	23.5956
40	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	1.0000	20.5027
41	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	2.6476	1.0000	1.0000	2.5125	18.8900
42	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	23.5919
43	2.7489	2.5901	2.5767	4.6507	4.3203	2.6476	2.5485	2.5767	1.0000	25.6595
44	2.7489	1.0000	2.5767	1.0000	2.6145	1.0000	2.5485	1.0000	2.5125	17.0011
45	2.7489	1.0000	2.5767	1.0000	2.6145	1.0000	2.5485	1.0000	2.5125	17.0011
46	2.7489	1.0000	2.5767	1.0000	2.6145	1.0000	2.5485	1.0000	2.5125	17.0011
47	2.7489	2.5901	2.5767	1.0000	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	21.8155
48	2.7489	2.5901	2.5767	1.0000	4.3203	2.6476	2.5485	2.5767	1.0000	22.0088
49	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	4.3203	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	25.2977
50	2.7489	1.0000	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	22.0018

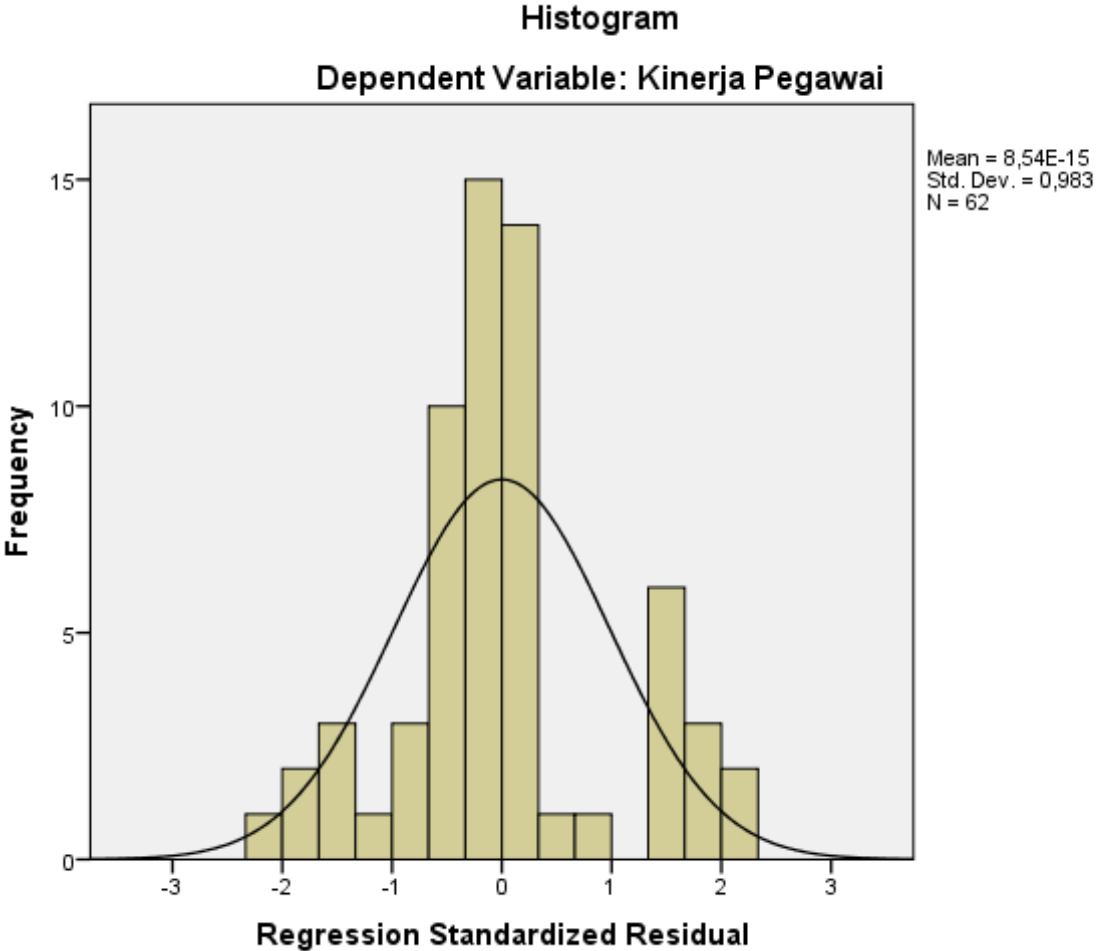
<b>51</b>	2.7489	1.0000	2.5767	2.7764	1.0000	1.0000	2.5485	1.0000	2.5125	<b>17.1631</b>
<b>52</b>	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	1.0000	1.0000	2.5767	1.0000	<b>18.8833</b>
<b>53</b>	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	1.0000	2.5485	2.5767	2.5125	<b>21.9443</b>
<b>54</b>	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	<b>22.0152</b>
<b>55</b>	4.5515	2.5901	1.0000	2.7764	1.0000	2.6476	1.0000	2.5767	2.5125	<b>20.6548</b>
<b>56</b>	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	1.0000	<b>20.5027</b>
<b>57</b>	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	1.0000	1.0000	2.5767	2.5125	<b>18.8191</b>
<b>58</b>	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	<b>23.5919</b>
<b>59</b>	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	1.0000	<b>22.0794</b>
<b>60</b>	2.7489	2.5901	2.5767	2.7764	1.0000	2.6476	1.0000	2.5767	2.5125	<b>20.4289</b>
<b>61</b>	2.7489	2.5901	1.0000	2.7764	2.6145	2.6476	2.5485	2.5767	2.5125	<b>22.0152</b>
<b>62</b>	1.0000	2.5901	1.0000	4.6507	1.0000	4.2681	2.5485	2.5767	1.0000	<b>20.6342</b>

<b>Successive Interval</b>									
<b>No</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Y7</b>	<b>Y8</b>	<b>Y-TOTAL</b>
1	2.8822	2.6423	2.5963	4.6507	2.6418	2.6968	2.5767	1.0000	<b>21.6869</b>
2	2.8822	2.6423	2.5963	4.6507	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>23.2636</b>
3	2.8822	2.6423	2.5963	4.6507	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>23.2636</b>
4	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	4.2848	2.5767	<b>23.0974</b>
5	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	4.2848	2.5767	<b>21.4556</b>
6	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	4.2848	1.0000	<b>19.8789</b>
7	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	4.2848	2.5767	<b>23.0974</b>
8	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>21.3893</b>
9	2.8822	4.4195	2.5963	2.7764	2.6418	4.3936	2.5767	4.2848	<b>26.5714</b>
10	2.8822	4.4195	2.5963	2.7764	1.0000	4.3936	2.5767	4.2848	<b>24.9296</b>
11	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>21.3893</b>
12	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	<b>19.8126</b>
13	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	<b>19.8126</b>
14	4.8086	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>23.3157</b>
15	4.8086	2.6423	2.5963	2.7764	4.3712	2.6968	2.5767	2.5767	<b>25.0450</b>
16	4.8086	2.6423	2.5963	2.7764	4.3712	2.6968	2.5767	1.0000	<b>23.4683</b>
17	2.8822	2.6423	2.5963	1.0000	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.6128</b>
18	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7475</b>
19	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	1.0000	<b>19.8126</b>
20	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	<b>19.8126</b>
21	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7475</b>
22	2.8822	1.0000	2.5963	1.0000	1.0000	2.6968	2.5767	2.5767	<b>16.3287</b>
23	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	1.0000	<b>16.5935</b>
24	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7470</b>

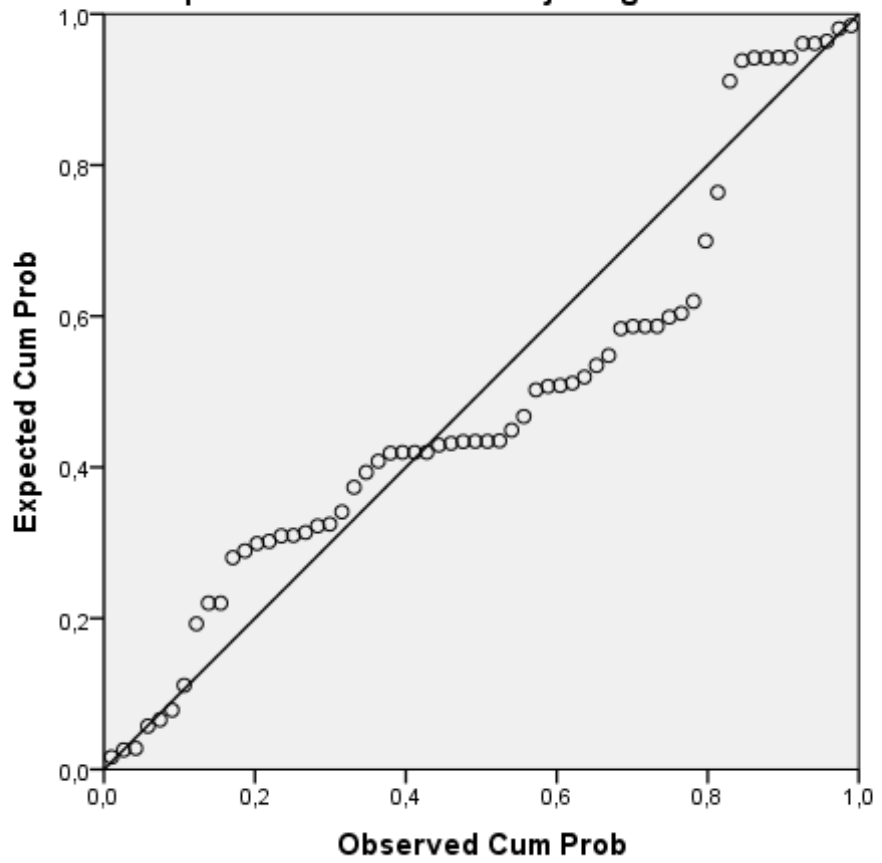
25	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7470</b>
26	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7470</b>
27	1.0000	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>17.8648</b>
28	1.0000	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	4.3936	1.0000	1.0000	<b>18.0505</b>
29	1.0000	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	<b>17.9304</b>
30	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	<b>19.8126</b>
31	2.8822	2.6423	4.3272	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	2.5767	<b>21.5435</b>
32	2.8822	2.6423	4.3272	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	1.0000	<b>21.5435</b>
33	2.8822	2.6423	4.3272	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>23.1202</b>
34	2.8822	2.6423	4.3272	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>23.1202</b>
35	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7930</b>
36	1.0000	4.4195	1.0000	2.7764	2.6418	4.3936	2.5767	1.0000	<b>19.8081</b>
37	1.0000	4.4195	1.0000	2.7764	2.6418	4.3936	1.0000	4.2848	<b>21.5162</b>
38	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	4.3936	2.5767	4.2848	<b>23.1979</b>
39	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	4.3936	2.5767	1.0000	<b>19.9131</b>
40	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7930</b>
41	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	1.0000	1.0000	<b>16.6396</b>
42	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>21.3893</b>
43	2.8822	2.6423	2.5963	4.6507	4.3712	2.6968	2.5767	2.5767	<b>24.9929</b>
44	2.8822	1.0000	2.5963	1.0000	2.6418	1.0000	2.5767	1.0000	<b>14.6970</b>
45	2.8822	1.0000	2.5963	1.0000	2.6418	1.0000	2.5767	1.0000	<b>14.6970</b>
46	2.8822	1.0000	2.5963	1.0000	2.6418	1.0000	2.5767	1.0000	<b>14.6970</b>
47	2.8822	2.6423	2.5963	1.0000	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.6128</b>
48	2.8822	2.6423	2.5963	1.0000	4.3712	2.6968	2.5767	2.5767	<b>21.3422</b>
49	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	4.3712	2.6968	2.5767	2.5767	<b>23.1186</b>
50	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7470</b>
51	2.8822	1.0000	2.5963	2.7764	1.0000	1.0000	2.5767	1.0000	<b>14.8316</b>
52	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	1.0000	1.0000	2.5767	<b>18.1158</b>
53	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	1.0000	2.5767	2.5767	<b>19.6925</b>
54	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7930</b>
55	4.8086	2.6423	1.0000	2.7764	1.0000	2.6968	1.0000	2.5767	<b>18.5009</b>
56	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7930</b>
57	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	1.0000	1.0000	2.5767	<b>16.5195</b>
58	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>21.3893</b>
59	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>21.3893</b>
60	2.8822	2.6423	2.5963	2.7764	1.0000	2.6968	1.0000	2.5767	<b>18.1707</b>
61	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	2.6418	2.6968	2.5767	2.5767	<b>19.7930</b>
62	2.8822	2.6423	1.0000	2.7764	1.0000	2.6968	2.5767	2.5767	<b>18.1512</b>

4. Lampiran Uji Normalitas

a. Grafik



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



**b.Statistik**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N		62	62	62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25,2547	22,3847	20,2654
	Std. Deviation	3,08239	2,70911	2,64238
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,126	,161
	Positive	,116	,126	,150
	Negative	-,094	-,094	-,161
Test Statistic		,116	,126	,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,039 <sup>c</sup>	,017 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,78143935
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,116
Test Statistic		,169
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



## 5. Lampiran Uji Multikornelitas

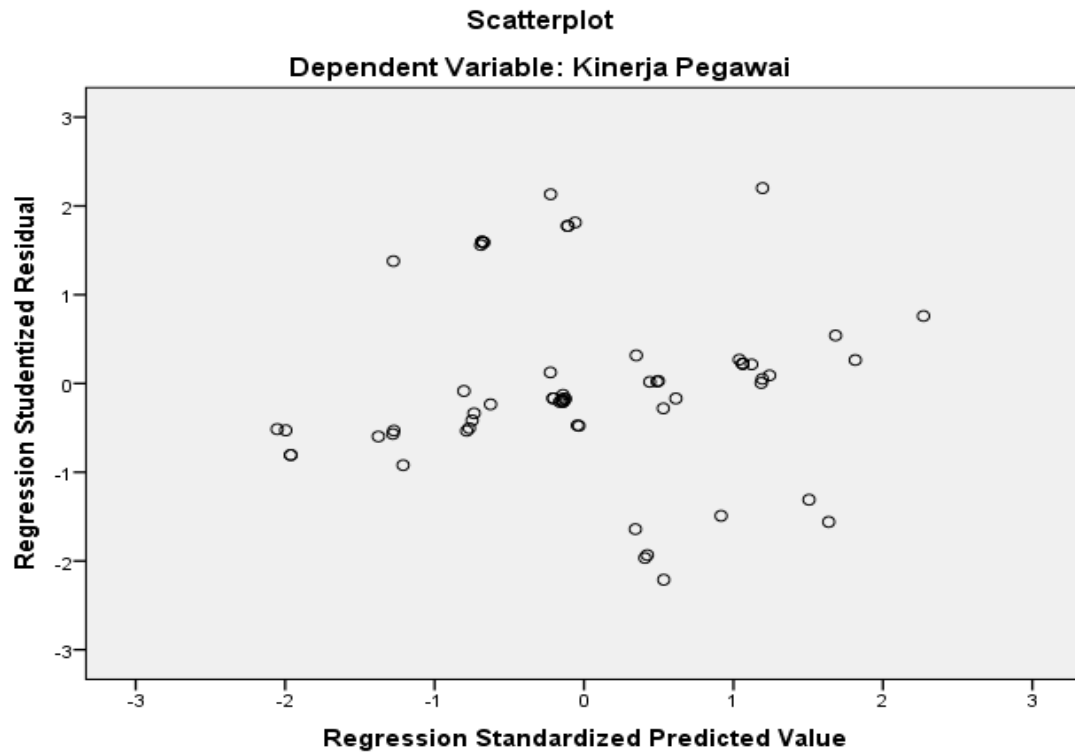
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,694	,853		-,814	,419		
Motivasi	,143	,112	,166	1,270	,209	,086	11,582
Disiplin Kerja	,775	,128	,795	6,067	,000	,086	11,582

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## 6. Lampiran Uji Heterokedastitas



## 7. Lampiran Persamaan Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 <sup>a</sup>	,913	,910	,79457

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	388,664	2	194,332	307,806	,000 <sup>b</sup>
Residual	37,249	59	,631		
Total	425,914	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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



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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,694	,853		-,814	,419
Motivasi	,143	,112	,166	1,270	,209
Disiplin Kerja	,775	,128	,795	6,067	,000

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = a + bx$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,694 + 0,143X_1 + 0,775X_2 + e$$