

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TELANAIPURA
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH :

Nama : Rifki Ananda

Nim : 1800861201204

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2024**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA : Rifki Ananda

NIM : 1800861201204

PROGRAM STUDI : Manajemen SDM

JUDUL : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian Skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dosen Pembimbing 1

(Sakinah, SE, MM)

Jambi, 30 Agustus 2024

Dosen Pembimbing II

(Ubaidillah, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. Hana Tamara Putri, S.E.,M.M)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan panitia penguji skripsi secara komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 30 Agustus 2024

Pukul : 10:00 - 11:00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jabatan

Nama

Tandatangan

Ketua

(Dr. Sayid Syekh, SE, M.M)



Sekretaris

(Ubaidillah, SE, M.M)



Penguji Utama

(Muhammad Emil, SE, MM)



Anggota

(Sakinah, SE, MM)



Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen

Prof. Dr. Hj Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA

Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Rifki Ananda
NIM : 1800861201204
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia
DOSEN PEMBIMBING : Sakinah, SE, MM.
Ubaidillah, S.E.,M.M
JUDUL : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukannya hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 30 Agustus 2024
Yang membuat pernyataan



Rifki Ananda
NIM 180086120120

ABSTRAK

Rifki Ananda / Pengaruh Di Siplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi/ Pembimbing1,Sakinah, S.E.,M.M. / Pembimbing 2 Ubaidillah, S.E.,M.M.

Konsistensi kinerja pegawai adalah hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Meskipun cukup sulit untuk dilakukan, menjadi orang yang sangat konstisten sangatlah dibutuhkan dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting dan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja sama bagi untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah di tetapkan tidak akan pernah tercapai. Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Dan dapat dinilai kinerja pegawai dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi oleh atasan sesuai dengan keahlian keterampilan dan motivasi.

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 32 orang pegawai. Analisis statsitik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25*.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai R Square sebesar 0,234 atau 23,4%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (Di Siplin kinerja pegawai) sebesar 23,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan termasuk kategori sangat tinggi. Kemudian pada variabel kinerja pegawai rata-rata keseluruhan termasuk kategori tinggi dan skor tertinggi. Kemudian nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitiannya berkesimpulan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi.

ABSTRACT

Rifki Ananda / The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Telanai Pura Subdistrict Office, Jambi City / Supervisor 1 Sakinah, S.E., M.M. / Supervisor 2 Ubaidillah, S.E., M.M.

The consistency of employee performance is very influential for the success of an organization or company. Even though it is quite difficult to do, being a very consistent person is needed in working to get maximum results.

Motivation to work is very important and affects the productivity of the company. Without motivation from employees to work together for the benefit of the company, the goals that have been set will never be achieved. Performance refers to the function of ability and motivation. And employee performance can be assessed by observing their ability to complete tasks given by superiors in accordance with expertise, skills and motivation.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data were obtained from respondents through a questionnaire with a total of 32 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.

The results obtained show that the significance value of 0.002 is smaller than 0.05. Then the R Square value is 0.234 or 23.4%. This means that the independent variable (work motivation) influences the dependent variable (employee performance) by 23.4% and the rest is influenced by other variables not included in the study.

The conclusion from this study is that work motivation in this study shows that the overall average is in the very high category. Then on the overall average employee performance variable including the high category and the highest score. Then the coefficient value of the work motivation variable has a positive sign on employee performance, so that the results of his research conclude that work motivation has a positive effect on employee performance in the Telanai Pura District Office, Jambi City.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur atas kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya lah sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi”** bisa di selesaikan dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Berkat pengetahuan serta bimbingan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Falkutas Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar- besarnya kepada kedua orang tua dan saudara-saudari saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini , kepada yang terhormat :

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Rektor Universitas BatanghariJambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.Ak, Ak, CA, selaku Dekan Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Falkutas EkonomiUniversitas Batanghari.
4. Ibu Reni Devita, SE, MM, selaku Pembimbing Akademi selama perkuliahan.

5. Ibu Sakinah, SE, MM, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, arahan, saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ubaidillah, SE, MM, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, arahan ,saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.SI, selaku Penguji 1 yang telah memberikan arahan dalam penulisan skripsi.
8. Bapak Muhammad Emil, S.E., MM., Penguji 2 yang telah memberikan arahan dalam penulisan skripsi.
9. Segenap Dosen Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta pengalaman kepada penulis baik secara tertulis maupun lisan selama perkuliahan.
10. Seluruh staf Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.

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, Agustus 2024
Penulis,

Rifki Ananda
Nim.1800861201204

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	14
2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 Manajemen	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Pengertian Kedisiplinan	19
2.1.4 Disiplin Kerja	20
2.1.5 Motivasi.....	22
2.1.6 Dimensi Motivasi Kerja	23
2.1.7 Indikator Motivasi Kerja	27
2.1.8 Kinerja.....	30
2.1.9 Dimensi Kerja....	34
2.1.10 Indikator Kerja	37
2.1.11 Hubungan Antar Variabel	38
2.1.12 Kerangka Pemikiran	39
2.1.13 Hipotesis Penelitian.....	40

2.2 Metode Penelitian.....	41
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	41
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	42
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	43
2.2.4 Populasi dan Sampel	44
2.2.5 Metode Analisis Data	44
2.2.6 Alat Analisis Data	46
2.2.7 Operasional Variabel.....	48
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	51
3.1 Keadaan Geografis	51
3.2 Visi dan Misi	53
3.3 Struktur Organisasi.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Karakteristik Responden	60
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana.....	69
4.1.4 Uji t.....	70
4.1.5 Koefisien Determinasi.....	71
4.2 Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi Tahun 2019-2023.....	5
Tabel 1.2 Absensi Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi Tahun 2019-2023.....	6
Tabel 1.3 Data Remunerasi Menurut Golongan.....	7
Tabel 1.4 Program Kegiatan Kecamatan Telanai Pura	9
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan Gaji	60
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan Berprestasi/Berkarir	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Interaksi Dengan Rekan Kerja	63
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan Aktualisasi Diri	64
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kinerja Tugas	65
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kinerja Kontekstual.....	66
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Perilaku Kerja Kontraproduktif	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji t	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	44



B A B I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap lembaga atau organisasi selalu berupaya untuk mengkombinasikan berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan secara optimal. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang menggerakan berbagai potensi yang dimiliki organisasi. Mesin dan peralatan kerja tidak akan dapat dioperasikan tanpa melibatkan sumber daya manusia (Hasibuan, 2016 : 57).

Konsistensi kinerja pegawai adalah hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Meskipun cukup sulit untuk dilakukan, menjadi orang yang sangat konstisten sangatlah dibutuhkan dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dalam upaya meningkatkan kinerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Masalah kinerja pegawai merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan (Moheriono, 2010 : 37).

Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi tersebut. 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. 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 dengan menjunjung norma-norma yang sudah ditetapkan.

Norma-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 pegawai. Organisasi sangat memerlukan tingkat kepatuhan akan norma-norma yang sudah ada pada organisasi yang dinamakan disiplin kerja.

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 pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Dilain 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. Sehingga dapat mengakibat kinerja dari seseorang dapat meningkat dan terukur pencapaianya.

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 direaliasikan 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 sehingga rencana kerja dan

tujuan organisasi dapat terwujur. Untuk itu pimpinan sebaiknya bertindak kepada pegawai 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.

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 atau individu untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan ketersediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah pada organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada dasarnya 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.

Objek penelitian ini adalah Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi. Dimana Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi bertanggung jawab untuk terhadap semua urusan administrasi di tingkat kecamatan. Selain itu, Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi memiliki tugas dan fungsi lainnya pada kelurahan-kelurahan yang dibawah kecamatan tersebut. Kecamatan memiliki tugas utama yaitu sebagai penyelenggara pada tingkat kecamatan dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan pada kelurahan-kelurahan dibawah naungan dari kecamatan tersebut. Selanjutnya fungsi Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi adalah merumuskan kebijakan-kebijakan dari pemerintah daerah Kota Jambi, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan daerah Kota Jambi, membina administrasi dari aparatur pemerintah pada kelurahan dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pemerintah daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berikut ini jumlah pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi , terlihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi
Selama 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	28	-
2020	26	(3,45)
2021	26	0
2022	30	7,14
2023	32	3,33

Sumber : Kecamatan Telanaipura, 2024

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat, maka jumlah pegawai yang bekerja di Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi terus bertambah. Hal ini tergambar di tabel 1.1, jumlah pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi menunjukkan peningkatan selama tahun 2019-2023. Dimana rata-rata peningkatan selama 5 tahun yakni sebesar 1,76%. Dengan adanya peningkatan jumlah pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, maka diharapkan akan memberikan peningkatan pula dengan hasil kerja dari pegawai tersebut. Dimana hasil kerja ini harus mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pada suatu pekerjaan dari pegawai dan juga peningkatan dalam melayanani semua kebutuhan daripada masyarakat.

Selain itu untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai dilingkungan Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, dapat dilihat dari absensi dari pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi. Hal ini dapat tergambar pada tabel 1.2, berikut ini :

Tabel 1.2
Absensi Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Indisiplin (Kali)			Jumlah Indisiplin	Percentase Indisiplin
			A	TM	CP		
2019	28	243	67	40	87	194	2,85
2010	26	244	70	36	99	205	3,23
2021	28	249	83	69	92	244	3,50
2022	30	254	78	53	98	229	3,01
2023	32	250	85	40	85	210	2,63

Sumber : Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi,2024

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 pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi dalam ketidakhadiran tanpa alasan di tempat kerja berfluktuasi cenderung naik. Rata-rata ketidakhadiran pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi tanpa keterangan selama lima tahun terakhir pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi sebanyak 3,04%. Ketidak disiplinan pegawai dalam masuk kantor yang tidak tepat waktu berdampak pada kinerja, seperti pelayanan yang tidak maksimal sehingga tidak begitu memuaskan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya. Adanya kesadaran atas sikap pegawai dengan sukarela untuk mentaati semua peraturan tanpa ada paksaan dari orang lain. Berikut implementasi dari motivasi yang dicerminkan dari data remunerasi yang diterima oleh pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, pada tabel 1.3 yakni :

Tabel 1.3
Data Remunerasi Menurut Golongan

Tahun	Gol I	Gol II	Gol III	Gol IV
2019	Rp.1.100.000	Rp.1.300.000	Rp.2.000.000	Rp.3.200.000
2020	Rp.1.100.000	Rp.1.300.000	Rp.2.000.000	Rp.3.500.000
2021	Rp.1.250.000	Rp.1.500.000	Rp.2.250.000	Rp.3.750.000
2022	Rp.1.250.000	Rp.1.500.000	Rp.2.500.000	Rp.3.750.000
2023	Rp.2.000.000	Rp.2500.000	Rp.3.500.000	Rp.4.500.000

Sumber : Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, 2024

Dari tabel 1.3, data remunerasi ini adalah Tunjangan Penambahan

Penghasilan pada pegawai di lingkungan Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi yang besarnya berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang diduduki dan golongan fungsionalnya masing-masing. Terlihat terjadi kenaikan besaran remunerasi dari tahun 2019 sampai tahun 2023. Pada kenaikan tertinggi pada golongan Golongan III yakni sebesar 80%. Sedangkan kenaikan terendah pada golongan I yakni sebesar 60% pada tahun 2019 sampai 2023. Dengan adanya kenaikan remunerasi tersebut diharapkan dapat menaikkan motivasi kerja pada pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, 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. Berikut program kegiatan yang ada pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi yang mencerminkan kinerja yang

dilaksanakan oleh pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi tersebut yakni :

Tabel 1.4
Program Kegiatan Pada Kecamatan Telanai Pura
Kota Jambi Tahun 2021-2023

No	Program Kegiatan Tahun 2021	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	90
2	Program Penyelenggara Pemerintahan dan Pelayanan Publik.	100	75
3	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	100	80
4	Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum.	100	70
5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum <ul style="list-style-type: none"> a. Penataan wilayah administrasi, penegasan batas dan toponimi b. Monitoring dan evaluasi kelurahan 	100	70 75
Rata-Rata Terealisasi Program Kegiatan			77,5
No	Program Kegiatan Tahun 2022	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	92
2	Program Penyelenggara Pemerintahan dan Pelayanan Publik	100	75
3	Program Pemberdayaan masyarakat dan Kelurahan	100	80
4	Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	100	70
5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum <ul style="list-style-type: none"> a. Penataan wilayah administrasi, penegasan batas dan toponimi b. Monitoring dan evaluasi kelurahan 	100	70 75
Rata-Rata Terealisasi Program Kegiatan			78,5
No	Program Kegiatan Tahun 2023	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	90
2	Program Penyelenggara Pemerintahan dan Pelayanan Publik	100	75
3	Program Pemberdayaan masyarakat dan Kelurahan	100	70
4	Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	100	80

5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum c. Penataan wilayah administrasi, penegasan batas dan toponomi d. Monitoring dan evaluasi kelurahan	100	70
Rata-Rata Terealisasi Program Kegiatan			77,5

Sumber: LKP Kecamatan Telanai Pura , 2024

Table 1.4 terlihat program kegiatan pada Kecamatan Telanai Pura Kota

Jambi mempunyai lima (5) program kegiatan utama yang saling menunjang pada kemajuan pemerintah daerah.. Rata-rata program kegiatan yang terealisasi selama 2021-2023 sebesar 78% dari target yang telah ditetapkan. Untuk itu Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi harus meningkatkan realisasi dari target program kegiatan untuk dimasa depan. Kurangnya hasil kerja yang terlihat didalam diri pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, dimana program penyelenggara pemerintah dan pelayanan public terlihat hanya 75% terealisasi.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat fenomena-fenomena yakni ; pemberian remunerasi meningkat kinerja yang dicerminkan dengan program kegiatan yang cukup rendah. Karena itu layak untuk dilakukan penelitian yang lebih komprehensif dengan judul sebagai berikut : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi.**

1.2 Identifikasi Masalah.

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

1. Tingkat kehadiran pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi selama tahun 2019-2023 meningkat dengan rata-rata sebesar 3,04%, masih cukup banyak pegawai yang kurang disiplin. Dapat diindikasikan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi.
2. Motivasi kerja pada pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, yang tercermin pada kenaikan remunerasi yang diterima. Rata-rata keseluruhan golongan naik sebesar 47%. Dapat diindikasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi
3. Jumlah pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi terus meningkat selama tahun 2019-2023.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?

1.4 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 disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?

1.5 Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Akademis

Untuk menambah wawasan pemikiran dalam menilik mengenai pengaruh disiplin kerja pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik atau pemerintah daerah khususnya dan manajemen sumberdaya manusia pada umumnya. 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

b. Manfaat Akademis

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Menurut hasibuan (2014:9) mengatakan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2011:4) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai arti penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut G.R. Terry dalam sudaryo (2018: 1) manajemen merupakan suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum. Menurut stoner dan Freeman dalam sulistiyan (2018: 12) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Marwansyah (2010:13) manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan

pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan suumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti yang diharapkan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Martoyo, 2013:51).

Menurut Sedarmayanti (2012; 6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai organisasi. Menurut Hamali (2016: 4) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsure sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaanya.

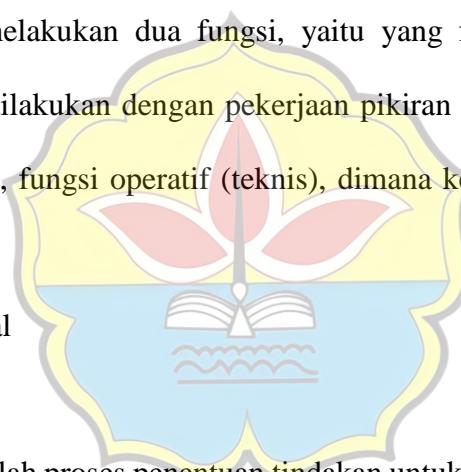
Menurut Wayne Mondy yang dikutip oleh sudaryo (2018: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah Pemanfaat sejumlah individu untuk mencapai tujuan

organisasi. Pada dasarnya semua manajemen membuat segala sesuatu pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakan dan mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Edwin B. Flippo dalam suwatno (2016:30) Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu yang fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental) dan kedua, fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan



Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya mengenai kepegawaian itu datangnya dari manajer kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jika perusahaan telah membentuk organisasi yang telah dilengkapi dengan fasilitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Jadi proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian

membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan , dan dilengkapi dengan pegawai serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu (Suwatno (2016:31).

c. Pengarahan

Pengarahan berarti member petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semula perlu diperbaiki dengan member petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini sengaja dipakai istilah pengendalian bukan pegawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian.

2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

a. Pengadaan (*Recruitmen*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikanya, seleksi dan penempatanya (Suwatno, 2016: 32)

b. Pengembangan

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi

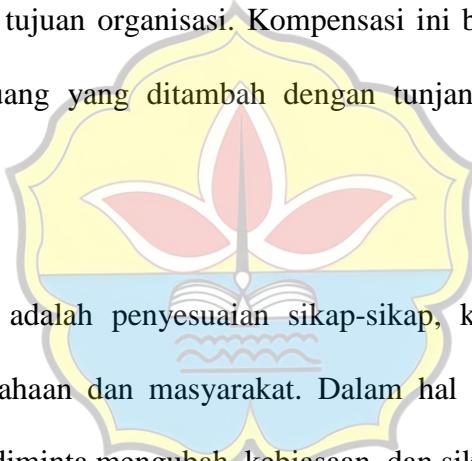
Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama setahun.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal ini integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah, kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaanya, sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.



f. Pensiun

Fungsi pension berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman.

2.1.3. Pengertian Kedisiplinan

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018), menyatakan bahwa disiplin adalah:

- a. Tata tertib(disekolah, dikantor, kemiliteran dan sebagainya)
- b. Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib
- c. Bidang studi / instansi / perkantoran yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Menurut Wursanto (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan dan ketentuan yang berlakukan dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsure kepaksaan.

Selanjutnya menurut Simamora (2000: 213) kedisiplinan kerja adalah bentuk pengendalian dari pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan Tim kerja didalam suatu organisasi. Menurut Siagian (2006: 305) disiplin pegawai adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain sehingga meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Miftah Toha (2005: 76) disiplin adalah ketetapan dalam pelaksanaan tugas kerja atau lebih menekankan pada out put. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Disiplin dapat diartikan sebagai pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku SY Adam (2000: 289). Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku Tohari (2002: 393).

Dari pengertian diatas, dapat dikumpulkan bahwa disiplin merupakan sarana untuk mencapai pada hasil yang optimal. Proses untuk menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya itu sendiri akan dapat tercapai tingkat kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri. Dari kutipan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa menegakkan disiplin pegawai dalam suatu organisasi sangatlah penting, dengan adanya disiplin kerja, diharapkan pegawai bias mengoptimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik dalam hal pelayanan publik.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik memcerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendefenisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat

terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sankinya apbila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengetian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi dan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Selanjutnya, tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna untuk menjaga efisiensi dan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam etikat tidak baik terhadap kelompok. Sastrohadiwiryo (2018) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, 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 yang baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Pegawai dapat menggunakan, 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 produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2.1.5. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan to move (bahasa inggris) yang berarti mendorong. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan (Handoko, 2016). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya'

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014:201). Menurut Siagian (2012) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kadarisman (2014:97) mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakuakan pekerjaannya dengan baik, juga

merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Berikut uraian beberapa para ahli tentang definisi motivasi yaitu:

- a. Flipo (dalam Hasibuan, 2014) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.
- b. American Encyclopedia (dalam Hasibuan, 2014) kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya yang disebabkan oleh faktor kebutuhan biologis dan emosional, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Dari pengertian motivasi yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merujuk pada kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

2.1.6 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:214) Dimensi motivasi kerja merujuk pada faktor-faktor yang memberikan dorongan yang mendorong seseorang untuk memiliki keinginan dalam bekerja secara kolaboratif, efisien, dan dalam keselarasan dengan segala usaha yang dilakukan guna mencapai kepuasan. Berdasarkan hal tersebut terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

1. Dorongan Gaji atau Insentif

Gaji merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada interval bulanan. Meskipun prestasi dapat berkontribusi, pembayaran ini tetap konsisten dalam setiap siklus. Gaji mencerminkan penghargaan finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas peran mereka dalam memberikan kontribusi tenaga dan intelektual untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen yang terdapat di sekitar individu yang bekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja mencakup segala faktor yang berpotensi memengaruhi kondisi fisik dan mental seorang pekerja. Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur lingkungan kerja adalah penerangan yang cukup, suhu udara, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja.

3. Interaksi dengan Rekan Kerja

Interaksi yang positif dengan rekan kerja dapat menciptakan rasa dukungan timbal balik antar anggota tim. Hal ini mencakup dorongan, saling membantu, dan memberikan solusi bersama terhadap tantangan yang dihadapi. Merasa di dukung oleh rekan kerja dapat membantu mengurangi tingkat stress dan meningkatkan kesejahteraan mental. Melalui interaksi dengan rekan kerja, individu dapat terlibat dalam berbagai proyek kolaboratif yang akan dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan hasil akhir yang dicapai. Interaksi dengan rekan kerja membantu individu dalam mengembangkan keterampilan sosial, seperti komunikasi efektif kerja sama, dan konflik resolusi.

Menurut Sutrisno (2013 : 116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor Intern, faktor-faktor intern antara lain:

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern, faktor ektern antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014 : 218) motivasi memiliki beberapa indikator yang dapat dijadikan tolak ukur, yaitu sebagai berikut:

2.1.7.1 Tanggung jawab

Memiliki rasa untuk berkomitmen dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.7.2 Penghargaan

Penghargaan kepada diri sendiri yang dapat ditunjukkan dengan berbagai bentuk, merasa menghargai diri sendiri terhadap apa yang telah dilakukan mengenai pekerjaan.

2.1.7.3 Pekerjaan

Bagaimana diri melihat pekerjaan yang telah diberikan, mengenai persepsi dari diri sendiri tentang pekerjaan.

2.1.7.4 Pengembangan dan kemajuan

Meningkatkan dan pengembangan diri, dapat dikatakan sebagai tahapan-tahapan yang menunjukkan kemajuan selama proses pengembangan ketika melakukan pekerjaan

Robert Kretner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2010) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

a. *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku, sebagaimana dijelaskan oleh maslow menyangkut kebutuhan fisik (*Physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pengakuan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

b. *Job Design* (Desai Pekerjaan)

Desain pekerjaan adalah mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desai kerja adalah manajemen saintifik, perluasan kerja, rotasi kerja, dan pengkayaan kerja

c. *Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Ada lima penilaian yang dapat digunakan untuk kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen watak

d. *Equity* (keadilan)

Teori keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait pertukaran antara tenaga kerja dan pengusaha. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur teori keadilan ini adalah a) kita sangat termotivasi untuk memperbaiki situasi ketika gagasan kita tentang keadilan dilukai b) orang merespon secara negatif ketidak memperoleh ketidakadilan organisasi dan interpersonal c) memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan perusahaan d) perlakuan jujur dari perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi

e. *Expectation* (harapan)

Orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Ada tiga konsep pengukuran yang penting yaitu: a) ekspektasi merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu b) insturmental merupakan keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik c) velence (preferensi pribadi)

f. *Goal Setting* (penetapan tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu dan merupakan suatu objek dari tindakan. Motivasi ini dapat diukur dari indikator: a) memfokuskan pada suatu perhatian, b) kebijakan memberikan motivasi untuk bertindak, c) ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas, sehingga hambatan dipandang sebagai tantangan, d) tujuan mendorong untuk mengembangkan strategi dan rencana aksi.

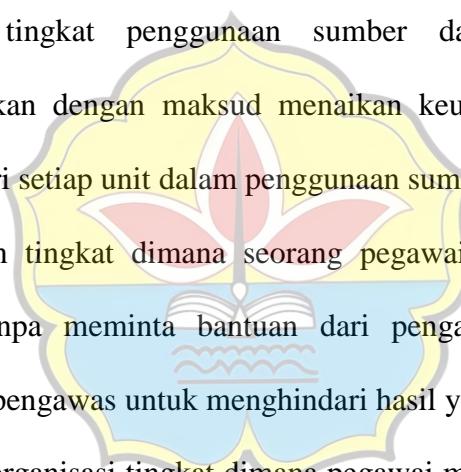
2.1.8 Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan pendapat para ahli menurut Gibson (2012:174) kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Susilo Martoyo, (2013:78) mengemukakan kinerja adalah Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usahan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerjanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014:35). Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, (2017:26), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan terjemahaan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengatur sejauh mana kinerja pegawai telah tercapai menurut Sitanggang (2009:97) adalah sebagai berikut:

- 
- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas
 - b. Kuantitas jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang terselesaikan
 - c. Ketepatan waktu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
 - d. Efektifitas tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - e. Kemandirian tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
 - f. Komitmen organisasi tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokan menjadi tiga jenis yaitu (Wirawan, 2014):

- a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung, diukur dan kualitasnya

- b. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan seperti kerja keras dan ramah terhadap pelanggan. perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan dan dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.

c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai pegawai secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerjanya. Fungsi utama standar kinerja sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaan. Standar kinerja merupakan target, sasaran atau tujuan upaya pegawai dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis dan Jackson, 2012). Mangkunegara (2012) menyebutkan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada

di bagian personalia. Menurut Mathis dan Jackson (2012) penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi yaitu:

- a. Penggunaan administratif antara lain:
 - 1) Sebagai dasar promosi atau pemecatan pegawai
 - 2) Incentif berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja bukannya senioritas
 - 3) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai
 - 4) Sebagai dasar membuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas
- b. Penggunaan pengembangan antara lain:
 - 1) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
 - 2) Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai
 - 3) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - 4) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan

Manajer penilai mempunyai kewajiban dalam pelaksanaan kinerja yaitu

sebagai berikut: (Wirawan, 2014)

- a. Menciptakan kondisi yang memotivasi pegawai
- b. Mengobservasi dan mendokumentasikan kinerja pegawai
- c. Menyesuaikan dan merivisi tujuan, standar kinerja dan kompetensi pekerjaan untuk mengondisikan perubahan
- d. Memberikan balikan dan pelatihan kinerja

- e. Menyediakan pengalaman pengembangan
- f. Memperkuat perilaku yang efektif para pegawai dan kemajuan kearah pencapaian yang telah ditetapkan

2.1.9 Dimensi Kinerja

Menurut Koopmans (2014:51) kinerja lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan para pegawai. Penilai mengobservasi indikator kinerja pegawai kemudian membandingkan dengan standar kinerja pegawai.

Menurut Koopmans (2014:51) terdapat jenis dari dikinerja pegawai yaitu:

1. Kinerja tugas (Task Performance)

Kinerja tugas dapat diartikan juga sebagai kecakapan individu untuk dapat melakukan sebuah tugas yang diberikan.

2. Kinerja Kontekstual (Contextual Performance)

Kinerja Kontekstual cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada *technical core* tetapi mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*)

Perilaku Kerja Kontraproduktif melibatkan tindakan dari karyawan dengan sengaja untuk melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan atau pihak yang memiliki saham di dalamnya. Ini mencakup tindakan-tindakan yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk merugikan perusahaan atau rekan kerja, seperti pencurian, sabotase, bekerja dengan lambat, memboroskan waktu, serta menyebarkan berita palsu atau gosip. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja kontraproduktif melibatkan tindakan yang disengaja dengan tujuan merugikan perusahaan atau anggota di dalamnya.

Sedarmayanti (2014:51) menyebutkan ada 5 dimensi untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya.

3. Inisiatif (*Intiative*)

Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan pelayanan masalah penempatan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Memiliki latar belakang pendidikan dan pengamatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan

2.1.10 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

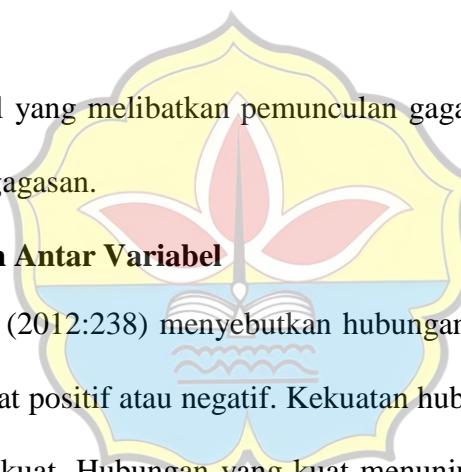
8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.11 Hubungan Antar Variabel



Kaswan (2012:238) menyebutkan hubungan motivasi dengan variabel kinerja dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan memounyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan motivasi.

Rosidah (20009:238) menyebutkan terdapat dua kemungkinan yang menunjukkan hubungan antara motivasi dengan Di Siplim Kerja, yaitu:

1. Motivasi tinggi, Di siplim kinerja tinggi menunjukkan nilai positif untuk organisasidan pegawai (situasi yang paling ideal)
2. Motivasi rendah, di siplin kinerja tinggi menunjukkan nilai positif untukorganisasi tetapi negatif untuk pegawai.

2.1.12 Kerangka Pemikiran

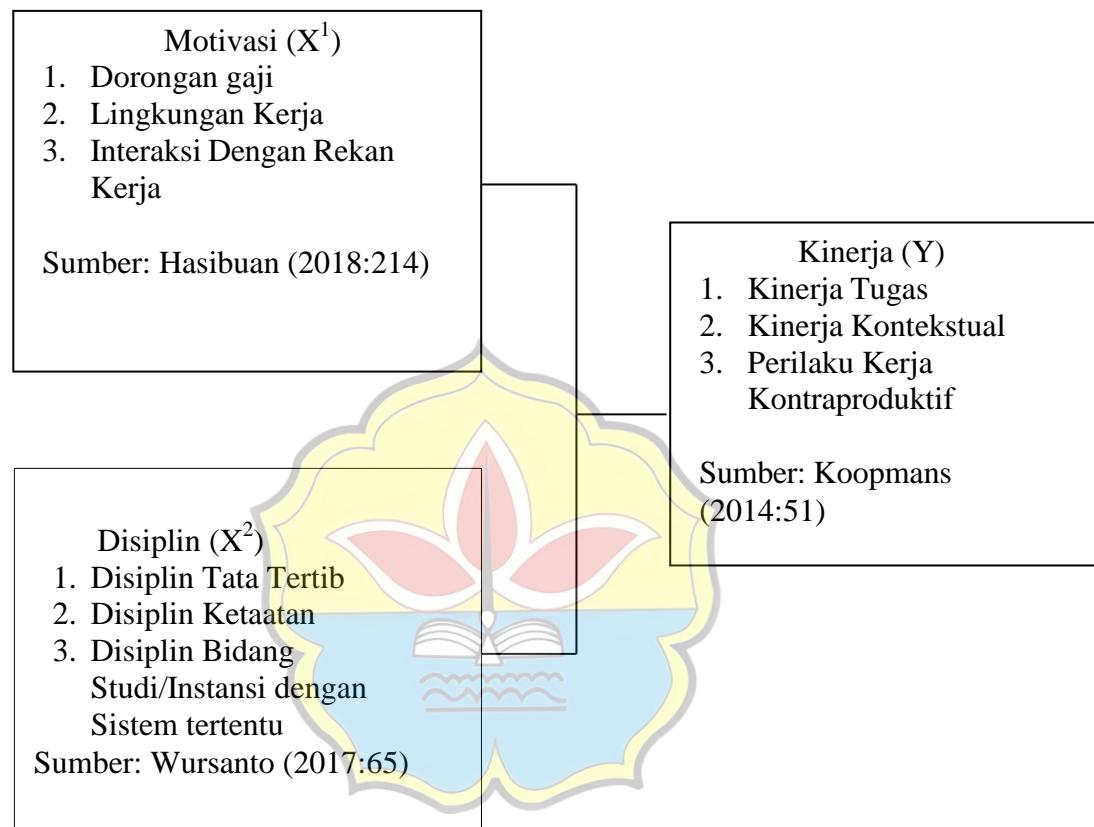
Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Motivasi kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki motivasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang baik menentukan kinerja pegawai yang baik, apabila motivasi kerja rendah maka menentukan kinerja pegawai yang rendah pula. Namun hal ini tidak lepas dari motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja yang baik dan diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi setiap waktu pegawaiannya dituntut untuk meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat yang mana sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Sumber daya manusia merupakan asset utama untuk mencapai tujuan. Untuk itu maka pegawai diberikan motivasi secara tepat.

Motivasi yang dimaksudkan adalah mempunyai nilai pasar untuk kebutuhan ekonomis. Dengan pemberian motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema alur kerangka pikir.



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

2.1.13 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:63). Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih

harus dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga motivasi dan Kedisiplinan kinerja pegawai pada kantor camat Telanai Pura Kota Jambi tinggi.
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Telanai Pura kota jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metodologi yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, Menurut Sugiyono (2019:33) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif .

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:72):

2.2.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dalam penelitian ini data hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang dikumpulkan di kantor camat Alam Barajo kota jambi.

2.2.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai perusahaan seperti profil perusahaan dan data pegawai. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, literature, yang membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

2.2.2.3 Data

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai perusahaan seperti profil perusahaan dan data pegawai. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, literature, yang membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2019:27). Pada penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data.

2.2.3.1 Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban, pada penelitian ini kuesioner disebarluaskan secara langsung.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi Tahun 2022. Pegawai di kantor camat dan kelurahan Telanai Pura tersebut terdiri dari 32 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:116). Populasi dalam penelitian ini ditetapkan sekaligus sebagai sampel.

2.2.5 Metode Analisis Data

1. Analisa Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan Deskriptif yaitu suatu metode mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah memperoleh gambaran mengenai sifat (karakteristik) objek dari data tersebut. Penyajian data ini dapat berupa ukuran tabel, grafik, gambar, dan lain sebagainnya.

Analisis data yang digunakan dalam menganalisis data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert.

Untuk menganalisis gambaran budaya organisasi dan kinerja pegawai digunakan skala pengukuran dengan menghitung frekuensi skor setiap pertanyaan

Penentuan rentang skor

Skor terendah = Bobot terendah X Jumlah sampel

$$\begin{aligned}
 &= 1 \times 32 \\
 &= 32 \\
 \text{Skor tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel} \\
 &= 5 \times 32 \\
 &= 160
 \end{aligned}$$

dimana Rentang Skor dengan Rentang Skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana: Rs = Rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

$$\text{Sehingga: } Rs = \frac{32(5-1)}{5} = 32,8$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dan kinerja adalah sebagai berikut:

32 – 64,7 = Sangat Rendah

64,8 – 97,5 = Rendah

97,6 – 120,3 = Sedang

120,4–135,8 = Tinggi

135,9 – 160 = Sangat Tinggi

2.2.6 Alat Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Telanaipura Kota Jambi menggunakan metode regresi linear sederhana adapun persamaan regresi sebagai berikut (Supranto, 2001 : 32) :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

X^1 = Motivasi

X^2 = Disiplin

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstan

b = Koefisien regresi

e = Kesalahan penganggu (disturbance error)

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 , pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak penulis yang mengajurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dalam kenyataannya nilai adjusted R^2

dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif (Junaidi, 2013).

Rumus yang dipakai adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis

Uji t, digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah uji t tersebut sebagai berikut: (Junaidi, 2013)

1. Rancangan hipotesis

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$, Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

$H_2 : b_1; b_2 \neq 0$, Diduga ada pengaruh signifikan antara Disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$

3. Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

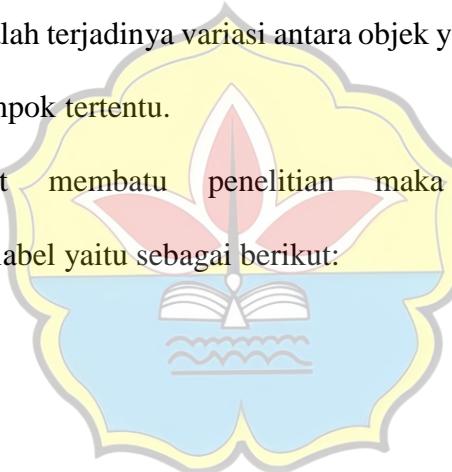
Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

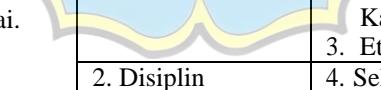
2.2.7 Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Menurut Sugiarto, Pengertian operasional variabel adalah karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu.

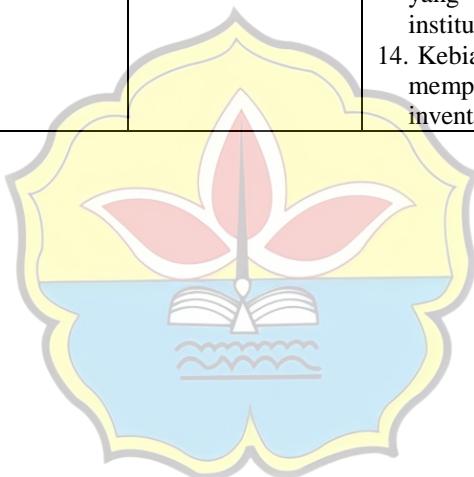
Agar dapat membantu penelitian maka diperlukan perumusan operasionalisasi variabel yaitu sebagai berikut:



Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja Pegawai (X ¹)	<p>Motivasi pegawai adalah suatu keadaan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong mereka berperilaku. Keadaan psikis tersebut mencakup kemauan berprestasi dengan baik, semangat dan gairah kerja, kemauan menjalankan perintah dan kemauan bekerja sama dalam organisasi</p> 	<p>1. Dorongan gaji</p> <p>2. Lingkungan Kerja</p> <p>3. Dorongan Berprestasi / Berkarir</p> <p>4. Interaksi Dengan Rekan Kerja</p> <p>5. Dorongan Aktualisasi Diri</p>	<p>1. Kesesuaian dengan tugas dan tanggung jawab</p> <p>2. Kesesuaian dengan kebutuhan</p> <p>3. Kesesuaian dengan pendidikan dan pengalaman</p> <p>4. Kenyamanan dalam bekerja</p> <p>5. Keamanan bekerja</p> <p>6. Kesempatan berkarir</p> <p>7. Peluang naik jabatan</p> <p>8. Kerja sama yang baik dengan rekan kerja</p> <p>9. Komunikasi dengan rekan kerja lancar</p> <p>10. Saling membantu sesama rekan kerja</p> <p>11. Keinginan untuk memperlihatkan kemampuan</p> <p>12. Keinginan untuk dihargai</p>	Ordinal
Disiplin Pegawai (X ²)	<p>Hasil kerja yang berprilaku Kedisiplinan kerja pegawai.</p> 	<p>1. Disiplin Tata Tertib</p> <p>2. Disiplin Ketaatan</p> <p>3. Disiplin Bidang Studi/Instansi dengan Sistem tertentu</p>	<p>1. Kehadiran dan ketetapan waktu</p> <p>2. Penggunaan Fasilitas Kantor</p> <p>3. Etika ketika bekerja</p> <p>4. Selalu perpegang teguh terhadap aturan pemerintah</p> <p>5. Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab</p> <p>6. mempergunakan inventaris kantor dengan sebaik baik nya</p> <p>7. Bertanggung jawab</p>	Ordinal

Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Koopmans (2014)	Hasil kerja yang dicapai dipengaruhi oleh perilaku kerja.	1. Kinerja Tugas	4. Hasil kerja sesuai standar 5. Hasil kerja sesuai jadwal 6. Hasil kerja sesuai target	Ordinal
		2. Kinerja Kontekstual	8. Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab 9. Tidak berani mengambil tugas baru sebelum tugas lama selesai 10. Berusaha mencari solusi dari setiap permasalahan kerja	Ordinal
		3. Perilaku Kerja Kontraproduktif	11. Kebiasaan menunda - nunda pekerjaan 12. Kebiasaan menjatuhkan reputasi kerja 13. Kebiasaan memberi informasi yang salah tentang institusi 14. Kebiasaan mempergunakan inventaris kantor	



BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Keadaan Geografis

Kecamatan Telanai Pura terletak di Barat Kota Jambi, dengan ketinggian rata-rata 15 m dari permukaan air laut. Batas-batas Kecamatan Telanai Pura adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Alam Barajo
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Muaro Jambi
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Jelutung
- d. Sebelah Barat berbatas dengan Kabupaten Danau Sipin

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi (PERDA) Nomor 13 Tahun 2014 Tanggal 30 Desember 2014, Keadaan Wilayah Kecamatan Telanai Pura Datar Dan Sedikit Berbukit Dengan Luas 41.63 Km^2 dan Terdiri Dari 5 Kelurahan, yaitu:

- 1. Kelurahan Buluran Kenali Dengan Luas $11,28 \text{ Km}^2$ (27.10% Dari Luas Kecamatan).
- 2. Kelurahan Pematang Sulur Dengan Luas $7,40 \text{ Km}^2$ (17.78% Dari Luas Kecamatan).
- 3. Kelurahan Penyengat Rendah Dengan Luas $17,45 \text{ Km}^2$ (41.92% Dari Luas Kecamatan).

4. Kelurahan Simpang Empat Sipin Dengan Luas 1,61 Km² (3.86 % Dari Luas Kecamatan).
5. Kelurahan Telanai Pura Dengan Luas 3,89 Km² (9.34 % Dari Luas Kecamatan).
6. Kelurahan Teluk Kenali Dengan Luas 1,89 Km² (4.34 % Dari Luas Kecamatan).

Keadaan wilayah Kecamatan Telanai Pura terbagi atas 6 Kelurahan yang terdiri atas 620 rukun tetangga, daerah Telanai Pura merupakan daerah yang memiliki rukun tetangga paling banyak yaitu sebanyak 156 rukun tetangga dan kelurahan Teluk Kenali yang merupakan daerah paling sedikit rukun tetangga yaitu sebanya 86 rukun tetangga.

Jumlah penduduk, luas wilayah dan kepadatan penduduk Kecamatan Telanai Pura lebih dengan total 2.596 jiwa/Km². Kelurahan TelanaiPura merupakan daerah dengan kepadatan tertinggi dengan 6.061 jiwa/ Km². Kelurahan Teluk Kenali merupakan daerah yang kepadatan terendah dengan 1.117 jiwa/Km². Kepadatan penduduk ini menjadi gambaran daerah tingkat konsumsi pangan di suatu daerah Kecamatan TelanaiPura.

Produksi ikan di Kota Jambi pada tahun 2021 terbanyak terdapat di Kecamatan TelanaiPura sebanyak 2.174,54 ton, dan kecamatan yang tidak memiliki budidaya ikan kolam yaitu Kecamatan Jelutung dan Danau Sipin. Berdasarkan jumlah produksi perikanan secara keseluruhan di Kota Jambi sebanyak 3.140,72 ton. Kecamatan Telanai Pura menjadi daerah produksi terbanyak dan terluas area budidaya kolam ikan, wilayah ini menunjukkan tingkat produktifitas ikan kolam tertinggi di Kota Jambi.

Banyaknya Sarana Prasarana Ekonomi per Kelurahan di Kecamatan TelanaiPura merupakan kecamatan yang kegiatan perekonomiannya cukup baik di Kota Jambi, selain sektor budidaya ikan, di Kecamatan TelanaiPura Kota Jambi tersebar sektor ekonomi lainnya seperti kelompok pertokoan, pasar dengan bangunan permanen, pasar dengan bangunan semi permanen, minimarket atau swalayan, warung kelontong, rumah makan, kedai nasi, dan hotel.

Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi didominasi oleh sektor usaha warung kelontong dengan total usaha 1181 unit, kelompok pertokoan, pasar dengan bangunan permanen, pasar dengan bangunan semi permanen, minimarket/swalayan, warung kelontong, rumah makan, kedai nasi, dan hotel merupakan tujuan akhir dari pemasaran semua sektor pertanian dan perikanan yang ada di Kecamatan Telanai Pura, banyaknya sarana prasarana perekonomian tersebut menggambarkan tingginya mobilitas ekonomi didaerah Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi.

3.2 A. Visi dan Misi

Visi adalah pandangan kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang, sedangkan Misi Merupakan Langkah-langkah untuk Mencapai Visi. Visi Kota Jambi adalah “Menjadikan Kota Jambi sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa Berbasis Masyarakat yang Berakhlak dan Berbudaya Dengan Mengedepankan Pelayanan Prima”. Untuk mencapai Visi tersebut Walikota Jambi Menetapkan 5 (Lima) Misi Yaitu :

1. Penguatan Birokrasi dan Peningkatan Pelayanan Masyarakat berbasis Teknologi Informasi.

2. Penguatan Penegakan Hukum, Trantibmas dan Kenyamanan Masyarakat.
 3. Penguatan Pengelolaan Infrastruktur dan Utilitas Perkotaan serta Penataan Lingkungan
 4. Penguatan Kapasitas Ekonomi Perkotaan.
 5. Peningkatan Kualitas Kehidupan Masyarakat Perkotaan.
- Kecamatan Telanaipura dalam tugas dan fungsi nya mengambil peran dalam pelaksanaan dan pencapaian Misi 1 (Satu) dan 5 (Lima).

B. Tujuan Dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.



Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Pemerintah kota Jambi juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja, baik tingkat Pemerintah Daerah maupun tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah,

dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, Berdasarkan rumusan Visi dan Misi, dan mengacu serta menyelaraskan dengan RPJMD Kota Jambi maka tujuan dan sasaran Kecamatan Telanaipura Kota Jambi dapat dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel 1
Ringkasan Visi Misi Tujuan dan Sasaran Pelayanan
Kecamatan Telanai Pura 2018-2023

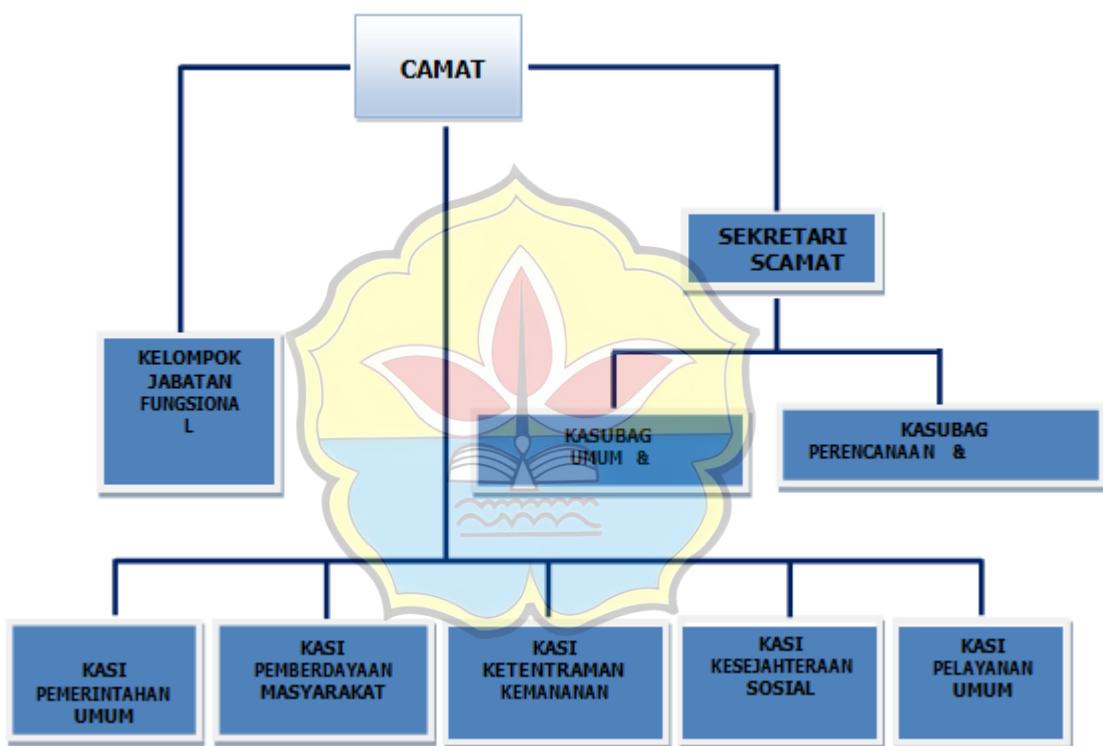
Visi	Misi	Tujuan	Sasaran
Menjadikan Kota Jambi sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa Berbasis Masyarakat yang Berakhlik dan Berbudaya Dengan Mengedepankan Pelayanan Prima	Penguatan Birokrasi dan Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Berbasis Teknologi Informasi.	Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik
	Peningkatan Kualitas Kehidupan Masyarakat Perkotaan	Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing	Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan

Tabel 2
Indikator tujuan, indikator sasaran jangka menengah
Kecamatan Telanaipura

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat

Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing	Cakupan Pemberdayaan Masyarakat dalam Pembangunan	Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan	Persentase Realisasi Pemberdayaan Masyarakat dalam Pembangunan
--	---	--	--

3.3 Struktur Organisasi



3.1 Isu Strategis

Selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan, Pemerintah Kecamatan Telanaipura Kota Jambi dituntut lebih responsif, kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan-perubahan baik ditingkat lokal, regional dan nasional. Perencanaan pembangunan hendaknya selalu memperhatikan isu-isu dan permasalahan yang mungkin dihadapi kedepan oleh masyarakat sehingga arah pelaksanaan pembangunan menjadi lebih tepat sasaran. Untuk itu perlu diantisipasi dengan perencanaan yang matang dan konferensif sehingga arah pembangunan sesuai dengan tujuan pembangunan daerah.

Memperhatikan isu- isu dan permasalahan Pelayanan yang dihadapi diharapkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan menuju good governance and clean government sehingga akan berdampak pada kualitas pelayanan daerah. Berkaitan dengan isu-isu dan masalah pelayanan yang akan dihadapi Kecamatan Telanaipura Kota Jambi pada tahun 2018 - 2023 tidak bisa dilepaskan dengan permasalahan dan isu pembangunan Kota Jambi. Secara umum, isu dan permasalahan yang dihadapi antara lain :

1. Tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang prima.
2. Adanya tuntutan akuntabilitas tata pengelolaan pemerintahan.
3. Perkembangan Iptek yang pesat tidak dibarengi dengan semangat SDM untuk meningkatkan kemampuannya.

Isu-isu strategis tersebut memerlukan penanganan secara komprehensif melalui pendekatan spasial sebagaimana ditetapkan dalam Renstra Kecamatan yang mencangkup strategi Kebijakan Program & Kegiatan. Implikasinya terhadap pelayanan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Telanaipura Kota Jambi, sebagai berikut :

1. Membangun sistem pelayanan prima yang murah, aman, cepat, efisien, dan transparan.
2. Membangun komitmen seluruh aparatur dalam melaksanakan TUPOKSI untuk mewujudkan akuntabilitas.
3. Meningkatkan komitmen aparatur dalam penyelenggaraan Pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.
4. Menyusun kebijakan yang efektif untuk mewujudkan penyelenggaraan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat
5. Menerapkan kebijakan pola kerja, pola pembinaan aparat yang sesuai dengan potensi dan kondisi sebagai bahan masukan kepada Pemerintah Kota Jambi dalam menetapkan kebijakan strategis.

3.2 Landasan Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Telanaipura Kota Jambi ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Jambi Tahun 2018 - 2023.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 66 responden di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

4.1.1.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	20	62,12
2	Laki-Laki	12	37,88
	Total	32	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 66 responden ada 62,12 persen atau 20 orang yang berjenis kelamin perempuan, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang hanya 37,88 persen atau 12 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah (orang)	Percentase (%)
1	20 – 24 tahun	5	13,64
2	25 – 29 tahun	4	7,58
3	30 – 35 tahun	8	34,85
4	Lebih dari 35 tahun	15	43,94
	Total	32	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata umur responden terbanyak pada rentang umur 30 hingga 35 tahun sebesar 43,94 persen atau 29 orang, sedangkan rentang umur responden paling sedikit berada pada kategori lebih dari 35 tahun sebesar 7,58 persen atau 5 orang responden.

4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Percentase (%)
1	< 1 tahun	6	27,27
2	2 – 3 tahun	9	48,48
3	4 – 5 tahun	5	16,67
4	> 6 tahun	12	48,48
	Total	32	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja > 6 tahun sebanyak 12 orang atau 48,48 persen. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja lebih dari 4-5 tahun sebanyak 5 orang atau 16,67 persen.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui motivasi kerja pada Kantor Telanai Pura Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel motivasi kerja berdasarkan indikator-indikator yang menjadi tolak ukur setiap variabel khususnya variabel motivasi kerja yakni sebagai berikut:

a. Dorongan Gaji

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi mengenai motivasi kerja untuk indikator dorongan gaji di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan Gaji

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	Ket
1	Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan	0	0	2	13	17	296	Sangat Tinggi
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan	0	0	4	19	9	289	Sangat Tinggi
3	Gaji diberikan sesuai dengan pendidikan terakhir dan pengalaman masing-masing pegawai	0	1	8	10	13	277	Tinggi
Jumlah							862	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							287,33	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel motivasi pada indikator dorongan gaji dengan skor sebesar 287,33 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi mengenai motivasi kerja untuk indikator lingkungan kerja di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada
Indikator Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	Ket
4	Lingkungan kerja nyaman dan kondusif untuk bekerja	0	0	5	11	16	291	Sangat Tinggi
5	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang terbaik sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja	0	0	4	9	19	288	Sangat Tinggi
Jumlah					579		Sangat Tinggi	
Rata-rata Keseluruhan					289,5			

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel motivasi kerja pada indikator lingkungan kerja yakni sebesar 289,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Dorongan Berprestasi / Berkarir

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi mengenai motivasi kerja indikator dorongan berprestasi/berkarir pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Indikator DoronganBerprestasi/Berkarir

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	Ket
6	Perusahaan tidak menutup kesempatan untuk jenjang karir pegawai	0	0	6	10	16	289	Sangat Tinggi
7	Perusahaan tidak menutup kesempatan untuk pegawai naik jabatan	0	0	9	9	14	283	Sangat Tinggi
Jumlah					572		Sangat Tinggi	
Rata-rata Keseluruhan					286			

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel motivasi kerja khususnya pada indikator dorongan berprestasi atau berkarir sebesar 286 sehingga termasuk kategori sangat tinggi. Skor tertinggi pada pernyataan perusahaan tidak menutup kesempatan untuk jenjang karir pegawai dengan skor 289 termasuk kategori sangat tinggi, kemudian skor terendah pada indikator dorongan berprestasi atau berkarir dengan skor sebesar 283 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

d. Interaksi Dengan Rekan Kerja

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi mengenai motivasi kerja indikator interaksi dengan rekan kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Interaksi
Dengan Rekan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	Ket
8	Mampu menyesuaikan diri dan bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	7	10	15	284	Sangat Tinggi
9	Dapat memposisikan diri dengan baik sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerja bisa berjalan dengan baik	0	0	4	12	16	288	Sangat Tinggi
10	Sesama pegawai saling membantu sehingga selalu ada interaksi antar rekan Kerja	0	0	10	13	9	275	Tinggi
Jumlah							847	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							282,33	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel motivasi kerja khususnya pada indikator interaksi dengan rekan kerja sebesar 282,33 sehingga termasuk kategori sangat tinggi. Skor tertinggi pada indikator interaksi dengan rekan kerja yakni pada pernyataan dapat memposisikan diri dengan baik sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerja bisa berjalan dengan baik sebesar 288 termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan untuk skor terendah pada pernyataan sesama pegawai saling membantu sehingga selalu ada interaksi antar rekan kerja dengan skor 275 termasuk kategori tinggi.

e. Dorongan Aktualisasi Diri

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi mengenai motivasi kerja indikator dorongan aktualisasi diri pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan
Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	Ket
11	Perusahaan memperhatikan setiap ide dan potensi dari diri pegawai	0	0	11	8	13	282	Sangat Tinggi
12	Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan dan rekan kerja atas hasil kerja yang memuaskan	0	0	10	8	14	262	Tinggi
Jumlah						544	Tinggi	
Rata-rata Keseluruhan						272		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel motivasi kerja khususnya pada indikator dorongan aktualisasi diri sebesar 272 sehingga termasuk kategori tinggi.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Telanai Pura Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kinerja Tugas

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kinerja tugas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kinerja
Tugas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	Ket
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai standar	0	1	10	12	9	268	Tinggi
2	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktu dan sesuai jadwalnya	0	0	9	14	9	270	Tinggi
3	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target	0	0	12	9	11	280	Sangat Tinggi
Jumlah							818	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							272,67	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kinerja tugas sebesar 272,67 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada indikator kinerja tugas berada pada pernyataan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target dengan skor 280 termasuk kategori sangat tinggi, kemudian skor terendah pada indikator kinerja tugas berada pada pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai standar dengan skor 268 termasuk kategori tinggi.

b. Kinerja Kontekstual

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kinerja kontekstual di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kinerja Kontekstual

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	Ket
4	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya	0	0	9	15	8	270	Tinggi
5	Pekerjaan yang diambil dan dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	0	0	11	13	8	264	Tinggi
6	Tidak menghindar dari permasalahan kerja, berusaha mencari solusi terbaik	0	0	10	12	10	267	Tinggi
Jumlah							801	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							267	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kinerja kontekstual sebesar 267 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada indikator kinerja kontekstual berada pada pernyataan bertanggung jawab dengan pekerjaannya dengan skor 270 termasuk kategori tinggi, sedangkan skor terendah pada indikator kinerja kontekstual berada pada pernyataan pekerjaan yang diambil dan dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan skor 270 termasuk kategori tinggi.

c. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Hasil tanggapan dari 32 responden di Kantor Telanai Pura Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	Ket
7	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan	0	0	7	16	9	261	Tinggi
8	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan merugikan nama baik atau reputasi rekan kerja	0	0	11	10	11 1	265	Tinggi
9	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan merugikan institusi	0	0	9	17	6	274	Tinggi
10	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan mempergunakan inventaris kantor di luar jam kerja	0	0	12	14	6	270	Tinggi
Jumlah							1.070	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							267,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja pegawai pada indikator perilaku kerja kontraproduktif sebesar 267,5 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada indikator perilaku kerja kontraproduktif berada pada pernyataan semua pegawai tidak memiliki kebiasaan merugikan institusi dengan skor 274 termasuk kategori tinggi.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	26,451	4,449	
Di Siplin Kerja	,277	,086	,373

a. Dependent Variable: DI Siplin Kinerja

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 26,451 + 0,277 X$$

Hal ini berarti jika variabel independent (motivasi kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 26,451. Kemudian nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel motivasi kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,277.

4.1.4 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 26,451	4,449		5,945	,000
	Motivasi Kerja ,277	,086	,373	3,220	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,002. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
				Estimate
1	,484 ^a	,234	,219	2,41904

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Di Siplin Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,234 atau 23,4%.

Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 23,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

Motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa skor tertinggi berada pada indikator dorongan gaji yakni pada pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan skor 236 termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan untuk skor terendah berada pada indikator dorongan aktualisasi diri yakni pada pernyataan pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan dan rekan kerja atas hasil kerja yang memuaskan dengan skor 209 termasuk kategori tinggi.

Kinerja pegawai pada penelitian ini menunjukkan bahwa skor tertinggi berada pada indikator kinerja tugas yakni pada pernyataan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target dengan skor 224 termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan untuk skor terendah berada pada indikator perilaku kerja kontraproduktif yakni pada pernyataan semua pegawai tidak memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan dengan skor 209 termasuk kategori tinggi.

Motivasi kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan termasuk kategori sangat tinggi dan skor tertinggi berada pada indikator dorongan gaji yakni pada pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan skor 236. Kemudian pada variabel kinerja pegawai rata-rata keseluruhan termasuk kategori tinggi dan skor tertinggi berada pada indikator kinerja tugas yakni pada pernyataan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target dengan skor 224.
2. Hasil didapatkan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai R Square sebesar 0,234 atau 23,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 23,4% di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi. Kemudian nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitiannya berkesimpulan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telanai Pura Kota Jambi.

5.2 Saran

Diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sebagai pengukuran yang lebih luas sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP-FE UGM.
- Hasibuan Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Bandung: Sarmanco.
- Hasibuan Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakata : Center for Academic Publishing Servive.
- Junaidi. 2013. *Investasi PMA dan PMDN Pengaruhnya Terhadap Perkembangan PDRB dan Penyerapan Tenaga Kerja SertamPenanggulangan Kemiskinan Di Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Vol 1. No 3.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lestari, T. 2016. *Asuhan Keperawatan Anak*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PenerbitGhelia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Moheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia

Indonesia.

Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2011. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.

Stoner, Jr. 2018. *Management*. Jakarta: PT. Algensindo.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. 2001. *Statistika Teori dan Aplikasi Edisi Ke-6 Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.

Siagian., Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suwatno, Donni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sitanggang, P. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Teknis daerah Pemerintah di Kabupaten Samosir*. Tesis Magister Sains.

Terry, Gorrge. 2018. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jilid IX. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Wirawan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali

Press. Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Lampiran 1 Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada yth,

Karyawan/Karyawati

Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu bapak/ibu/sdr/sdri untuk dapat menjadi responen dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Rifki Ananda

NIM : 1800861201204

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi

Kuesioner ini dirujukkan untuk diisi oleh bapak/ibu/sdr/sdri dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban bapak/ibu/sdr/sdri berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang telah diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak memperngaruhi status dan jabatan bapak/ibu/sdr/sdri.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati bapak/ibu/sdr/sdri, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, April 2024

Hormat saya,

Rifki Ananda

Lampiran 2 Pengisian Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN

- 
1. Nomor Responen :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 18-24 Tahun 30-35 Tahun
 25-29 Tahun >35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/sederajat Diploma
 Sarjana Magister
 Doktor
5. Lama Menjadi Pegawai : <1 Tahun 2 Tahun
 3 Tahun 4 Tahun
 5 Tahun

6. Penghasilan Perbulan : Rp 1.000.000 – 2.000.000
 Rp 2.000.000 – 4.000.000
 Rp 4.000.000 – 6.000.000

Lampiran 3 Pernyataan Tentang Komitmen Organisasi

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda silang (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pernyataan di bawah ini.

- Nilai : 1. Sangat Tidak Setuju (STS) 4. Setuju (S)
2. Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Setuju (SS)
3. Cukup Setuju (CS)

Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
KOMITMEN AFEKTIF						
1	Merasa bahagia bekerja di perusahaan					
2	Menunjukkan rasa memiliki pada perusahaan					
3	Perduli terhadap masalah di dalam perusahaan					
4	Memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan					
KOMITMEN KONTINU						
5	Merasa tidak memiliki alternatif kerja di tempat lain yang lebih menarik					

6	Merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan					
7	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan dan perusahaan tanpa memiliki pekerjaan yang lain yang serupa.					
KOMITMEN NORMATIF						
8	Merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan					
9	Merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas					
10	Telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut					

Lampiran 4 Pernyataan Tentang Kompensasi

Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
KOMPENSASI LANGSUNG						
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara layak dan tepat waktu					
2	Besaran insentif yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan saya					
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG						
4	Saya merasa besaran tunjangan yang diterima bisa pemenuhan kebutuhan					

5	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
6	Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan yang membutuhkan					
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan					

Lampiran 5 Pernyataan Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
GAJI						
1	Perusahaan memberikan gaji karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup					
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai					
3	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
4	Saya mendapatkan bonus/reward					
SUPERVISI (ATASAN)						
5	Atasan mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap seluruh anggotanya dalam melaksanakan setiap pekerjaan					
6	Saya merasa senang jika atasan tidak membeda-bedakan karyawan saat bekerja dan berinteraksi					
7	Saya merasa pengawasan atasan membantu jalannya pekerjaan karyawan					
8	Saya senang atasan memberikan					

	apresiasi kepada karyawan bawahannya terhadap pencapaian					
	REKAN KERJA					
9	Adanya dukungan, bantuan, dan nasihat dari rekan kerja mengenai pekerjaan					
10	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja saya sehingga memudahkan dalam bekerja					
11	Rekan kerja dapat dipercaya					
12	Adanya kompetisi dalam perusahaan					
	PEKERJAAN ITU SENDIRI					
13	Saya senang bekerja di perusahaan ini					
14	Saya terlibat dalam pelaksanaan tugas yang bukan tanggungjawab saya					
15	Saya terlibat dalam perencanaan event atau meeting dalam perusahaan					
16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
	PROMOSI					
17	Saya diberikan promosi					
18	Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan/promosi tertentu kepada setiap karyawan					
19	Perusahaan memberikan pelatihan untuk menunjang pengembangan karier karyawan					

Lampiran 6 Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi

Nomor Responden	Komitmen Organisasi (X1)										Jumlah Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
2	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	38
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	1	4	2	2	2	2	2	3	4	26
5	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	40
6	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	35
7	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	34
8	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	37
9	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	32
10	4	5	4	5	2	3	2	4	4	4	37
11	4	5	4	4	3	2	5	1	1	2	31
12	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4	31
13	3	3	4	3	2	2	1	1	1	3	23
14	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
15	3	3	4	3	2	2	1	1	1	2	22
16	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	30
17	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
18	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	37
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	4	4	5	2	2	1	4	5	4	36
21	3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	30
22	2	3	4	3	1	2	2	3	3	5	28
23	4	3	4	5	3	4	3	5	4	1	36
24	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	30
25	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	36
26	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
27	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
29	5	4	4	4	1	2	4	2	4	5	35
30	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39
31	3	4	4	4	4	5	5	2	2	4	37
32	4	4	4	4	5	3	2	4	5	5	40
33	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	36
34	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
35	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5	40
36	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	40
37	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	43
38	3	4	4	4	1	4	4	3	4	5	36
39	5	4	4	3	5	4	4	5	3	2	39
40	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	42
41	3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	38
42	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	41
43	4	3	4	2	1	1	1	3	3	3	25
44	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	32
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	39
46	5	5	4	4	3	2	2	4	5	4	38
47	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
48	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	39
49	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	30
50	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	43
51	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	42
52	5	4	4	3	5	5	1	3	3	5	38
53	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	41
54	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	46
55	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	39
56	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	32
57	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
59	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
60	4	5	4	4	4	3	5	3	5	1	38
61	5	5	4	5	1	1	1	2	3	4	31
62	2	5	4	4	2	2	4	4	2	5	34
63	5	5	4	3	2	3	5	5	1	5	38
64	4	3	4	3	5	3	3	3	2	5	35
65	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	39
66	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
67	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	26
68	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	32
69	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	43
70	5	4	4	4	1	2	3	1	3	3	30
71	5	3	4	4	1	5	5	4	4	3	38
72	4	3	4	2	2	1	1	2	1	3	23
73	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41
74	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	41

Lampiran 7 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

Nomor Responden	Kompensasi (x2)							Jumlah Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	5	4	4	5	4	4	30
2	5	4	4	3	5	4	4	29
3	5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	5	5	5	34
6	3	5	5	3	5	1	4	26
7	5	5	5	4	5	5	4	33
8	5	4	5	5	5	4	4	32
9	5	4	5	5	5	5	5	34
10	3	3	4	3	5	5	5	28
11	5	5	5	4	5	5	5	34
12	4	4	5	4	4	5	5	31
13	5	5	5	4	4	5	5	33
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	5	5	5	4	4	5	5	33
16	5	5	5	4	4	4	4	31
17	4	5	5	4	4	5	5	32
18	4	4	4	4	4	5	4	29
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	5	4	4	4	5	5	31
21	5	4	5	4	4	4	3	29
22	5	3	5	3	3	3	3	25
23	5	3	1	4	5	5	5	28
24	5	4	5	4	4	5	5	32
25	4	3	2	3	4	5	4	25
26	4	4	5	3	5	5	3	29
27	4	3	4	3	4	4	5	27
28	4	5	4	4	5	4	4	30
29	5	5	4	5	5	5	5	34
30	5	5	5	3	4	5	5	32
31	2	4	3	3	3	5	5	25
32	4	4	3	5	5	5	5	31
33	4	4	5	4	5	5	5	32
34	4	5	4	4	5	5	5	32
35	4	4	4	5	5	4	4	30
36	5	4	3	3	4	5	5	29
37	4	5	2	3	5	5	4	28
38	5	3	2	4	5	5	4	28
39	5	4	3	3	5	5	4	29
40	4	4	4	4	4	4	3	27
41	5	5	5	4	5	5	4	33
42	5	4	4	4	5	4	3	29
43	3	3	3	4	4	4	4	25
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	4	4	4	5	4	4	30
46	5	4	5	4	5	5	4	32
47	4	4	4	4	5	4	3	28
48	5	4	5	4	4	5	4	31
49	3	3	4	3	3	4	3	23
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	4	4	4	4	5	5	4	30
54	5	5	5	5	5	5	4	34
55	4	4	5	5	5	5	4	32
56	4	4	4	4	3	4	3	26
57	5	5	3	5	5	5	5	33
58	5	5	4	4	4	4	4	30
59	4	4	4	3	4	4	4	27
60	5	5	4	4	5	4	5	32
61	4	4	4	3	3	3	3	24
62	4	3	5	3	3	5	5	28
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	3	3	5	3	5	5	4	28
65	4	4	5	4	5	5	4	31
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	3	2	2	2	2	3	2	16
68	5	4	4	4	3	5	4	29
69	4	5	4	4	4	5	4	30
70	3	3	3	4	4	4	4	25
71	5	5	5	3	4	4	5	31
72	5	5	4	4	4	5	4	31
73	5	4	3	5	5	5	4	31
74	5	4	3	5	4	5	4	30

Lampiran 8 Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Nomor Responden	Kepuasan Kerja (Y)										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
2	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
6	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5
7	4	4	5	5	3	5	3	4	3	3	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
10	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3
14	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
15	4	4	5	4	4	1	2	3	4	4	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
18	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	1
21	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4
24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
25	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
28	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
29	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3
31	5	4	2	3	5	2	3	1	5	4	3
32	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5
33	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
34	5	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3
35	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5
36	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	2
37	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	2
38	4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3
39	5	5	4	2	3	5	5	5	4	4	4
40	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5
41	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
42	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
45	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3
46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
47	5	4	3	4	5	5	2	5	2	3	2
48	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
49	3	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4
50	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3
51	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	3	3	4	5	2	4	3
53	3	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4
54	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
55	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5
56	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
57	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
58	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4
59	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
60	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3
61	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	2
62	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2
63	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	2
64	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3
65	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5
66	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4
67	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
68	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4
69	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4
70	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
71	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3
72	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3
73	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
74	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5

Nomor Responden	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Jumlah Skor
1	4	4	3	4	4	4	4	4	76
2	3	5	4	3	4	3	4	4	80
3	5	4	3	3	3	4	4	4	74
4	4	4	2	4	4	4	4	4	72
5	5	4	3	4	4	4	4	5	86
6	1	5	5	4	4	5	4	5	82
7	3	2	2	3	4	4	4	3	66
8	2	4	2	4	4	3	4	4	71
9	4	4	3	4	4	4	4	4	82
10	4	5	4	5	4	4	5	5	81
11	5	5	5	5	5	5	4	4	88
12	5	4	3	2	2	3	3	5	80
13	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	3	4	3	3	4	3	4	4	73
15	1	2	4	1	1	1	3	3	56
16	1	4	4	4	4	4	3	5	81
17	5	4	2	3	4	4	5	4	83
18	3	4	2	3	4	3	4	4	71
19	5	5	5	5	5	5	5	5	95
20	5	4	4	4	5	5	5	4	80
21	3	4	3	3	4	4	3	5	72
22	3	3	1	3	5	3	3	3	57
23	5	5	4	2	5	4	4	3	79
24	4	4	4	4	5	5	4	5	85
25	3	4	4	2	4	2	3	3	62
26	4	4	3	4	4	5	4	4	77
27	4	4	4	4	4	4	4	4	74
28	4	4	2	4	4	4	4	4	74
29	5	5	5	4	1	3	4	3	80
30	3	5	2	3	5	5	3	4	75
31	2	2	4	3	5	4	4	2	63
32	1	4	4	5	4	3	3	2	73
33	4	5	4	5	5	5	4	4	85
34	5	4	5	5	4	5	4	3	77
35	5	4	3	5	3	3	4	5	80
36	4	4	5	3	4	4	4	5	77
37	4	4	5	5	3	2	4	5	74
38	3	4	3	4	5	3	4	4	74
39	5	5	5	2	3	4	3	2	75
40	5	5	4	5	1	3	5	5	81
41	3	4	3	5	5	5	4	4	78
42	3	3	5	4	2	4	3	3	74
43	4	4	4	4	4	4	4	4	76
44	5	3	3	3	3	4	4	4	82
45	4	4	4	3	4	4	4	4	73
46	5	4	5	4	5	4	5	4	86
47	4	4	5	2	5	2	3	4	69
48	3	4	3	5	5	5	4	5	82
49	5	4	2	4	4	3	3	4	70
50	4	4	5	4	4	4	4	5	76
51	5	5	5	5	5	5	5	5	90
52	4	5	3	3	4	1	5	4	73
53	3	2	5	5	5	5	4	4	78
54	5	4	4	4	5	4	3	4	80
55	5	4	4	5	3	5	4	5	86
56	2	4	3	3	4	3	3	2	64
57	4	4	3	3	3	3	4	5	74
58	4	4	5	5	5	5	5	5	87
59	4	5	4	4	5	4	5	5	83
60	4	5	5	5	4	4	5	4	82
61	3	4	2	2	4	3	3	3	66
62	3	3	4	4	5	3	2	3	74
63	5	5	4	5	5	5	5	5	83
64	5	4	5	2	3	3	4	3	74
65	4	4	3	5	5	5	5	5	84
66	5	4	2	2	5	4	4	4	76
67	5	3	3	4	3	2	2	2	60
68	3	4	3	2	5	5	4	5	76
69	5	4	4	4	5	5	4	4	76
70	4	4	4	4	3	4	4	4	70
71	4	4	5	4	5	5	4	5	83
72	3	4	2	3	4	5	4	4	70
73	2	5	3	5	5	3	4	4	82
74	2	5	3	5	4	3	4	5	81

Lampiran 9 Konversi Data Ordinal Ke Skala Interval dengan Metode MSI

Komitmen Organisasi

Successive Interval												Jumlah X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10			
4.224	3.764	3.327	3.072	3.408	4.386	3.140	3.319	3.240	3.060	34.939		
4.224	3.764	3.327	2.056	2.781	3.493	2.335	4.461	3.240	2.169	31.849		
2.994	2.670	2.187	2.056	2.781	2.802	2.335	2.445	2.453	2.169	24.890		
2.994	1.000	3.327	1.000	2.056	1.981	1.729	1.774	2.453	3.060	21.374		
4.224	3.764	3.327	3.072	2.056	1.981	3.140	4.461	4.364	4.258	34.647		
2.994	2.670	4.739	1.000	2.056	3.493	3.140	3.319	3.240	3.060	29.709		
1.981	1.785	3.327	3.072	2.781	2.802	3.140	3.319	2.453	3.060	27.720		
2.994	3.764	3.327	3.072	2.056	3.493	2.335	3.319	3.240	3.060	30.658		
1.000	3.764	3.327	3.072	2.056	3.493	1.729	3.319	1.841	3.060	26.659		
2.994	5.032	4.739	4.252	2.056	2.802	1.729	3.319	3.240	3.060	33.222		
2.994	5.032	3.327	3.072	2.781	1.981	4.212	1.000	1.000	1.593	26.993		
2.994	1.785	3.327	1.000	2.056	3.493	3.140	2.445	1.841	3.060	25.140		
1.981	2.670	1.000	2.056	2.056	1.981	1.000	1.000	1.000	2.169	16.913		
2.994	3.764	3.327	3.072	2.781	2.802	3.140	2.445	2.453	3.060	29.838		
1.981	2.670	1.624	2.056	2.056	1.981	1.000	1.000	1.000	1.593	16.961		
1.981	2.670	3.327	2.056	2.056	2.802	1.729	3.319	1.841	3.060	24.839		
2.994	3.764	3.327	3.072	2.056	1.981	3.140	3.319	3.240	3.060	29.953		
4.224	3.764	3.327	3.072	2.056	3.493	3.140	3.319	2.453	2.169	31.016		
4.224	5.032	4.739	4.252	4.340	4.386	4.212	4.461	4.364	4.258	44.267		
4.224	3.764	4.739	4.252	2.056	1.981	1.000	3.319	4.364	3.060	32.758		
1.981	1.785	3.327	3.072	2.056	2.802	2.335	2.445	1.841	3.060	24.703		
1.000	2.670	3.327	2.056	1.000	1.981	1.729	2.445	2.453	4.258	22.919		
2.994	2.670	3.327	4.252	2.781	3.493	2.335	4.461	3.240	1.000	30.552		
2.994	3.764	3.327	3.072	2.056	1.981	1.729	1.774	1.841	3.060	25.598		
2.994	5.032	3.327	3.072	2.781	2.802	2.335	3.319	1.841	3.060	30.562		
2.994	2.670	3.327	3.072	3.408	2.802	3.140	3.319	2.453	3.060	30.244		
2.994	2.670	3.327	2.056	3.408	2.802	3.140	3.319	3.240	3.060	30.015		
4.224	3.764	3.327	3.072	3.408	4.386	3.140	3.319	3.240	3.060	34.939		
4.224	3.764	2.187	3.072	1.000	1.981	3.140	1.774	3.240	4.258	28.640		
4.224	3.764	2.187	2.056	3.408	2.802	3.140	3.319	3.240	3.060	31.198		
1.981	3.764	1.000	3.072	3.408	4.386	4.212	1.774	1.841	3.060	28.498		
2.994	3.764	4.739	3.072	4.340	2.802	1.729	3.319	4.364	4.258	35.380		
1.981	2.670	3.327	3.072	2.781	2.802	3.140	2.445	3.240	4.258	29.717		
1.981	2.670	2.187	2.056	2.781	2.802	2.335	3.319	3.240	2.169	25.539		
2.994	3.764	2.187	1.000	3.408	3.493	2.335	4.461	4.364	4.258	32.262		
1.981	2.670	3.327	2.056	3.408	3.493	4.212	4.461	4.364	3.060	33.031		
2.994	3.764	3.327	2.056	3.408	4.386	4.212	4.461	4.364	3.060	36.031		
1.981	3.764	3.327	3.072	1.000	3.493	3.140	2.445	3.240	4.258	29.721		
4.224	3.764	3.327	2.056	4.340	3.493	3.140	4.461	2.453	1.593	32.850		
2.994	3.764	3.327	4.252	3.408	3.493	4.212	2.445	4.364	3.060	35.319		
1.981	5.032	3.327	3.072	2.056	2.802	3.140	3.319	3.240	4.258	32.227		
1.981	3.764	1.624	2.056	4.340	4.386	4.212	2.445	3.240	4.258	32.306		
2.994	2.670	3.327	1.000	1.000	1.000	1.000	2.445	2.453	2.169	20.058		
1.981	2.670	3.327	3.072	2.781	1.000	2.335	2.445	3.240	3.060	25.911		
2.994	3.764	3.327	3.072	4.340	4.386	3.140	3.319	3.240	1.000	32.582		
4.224	5.032	4.739	3.072	2.781	1.981	1.729	3.319	4.364	3.060	34.301		
1.981	3.764	2.187	3.072	3.408	3.493	3.140	3.319	4.364	4.258	32.986		
2.994	3.764	4.739	4.252	2.781	2.802	3.140	2.445	3.240	4.258	34.415		
2.994	2.670	3.327	2.056	2.056	2.802	2.335	2.445	1.841	2.169	24.693		
2.994	3.764	4.739	4.252	4.340	4.386	2.335	3.319	3.240	4.258	37.625		
4.224	3.764	3.327	3.072	3.408	4.386	4.212	2.445	3.240	3.060	35.137		
4.224	3.764	3.327	2.056	4.340	4.386	1.000	2.445	2.453	4.258	32.252		
2.994	2.670	4.739	4.252	3.408	3.493	3.140	3.319	3.240	4.258	35.512		
4.224	5.032	3.327	4.252	2.056	4.386	4.212	4.461	4.364	4.258	40.571		
2.994	3.764	4.739	4.252	3.408	2.802	2.335	2.445	3.240	4.258	34.236		
2.994	3.764	3.327	3.072	2.781	2.802	2.335	1.774	1.841	2.169	26.859		
2.994	3.764	3.327	3.072	4.340	4.386	4.212	3.319	3.240	3.060	35.713		
4.224	5.032	4.739	4.252	4.340	4.386	4.212	4.461	4.364	4.258	44.267		
2.994	3.764	3.327	3.072	2.781	2.802	3.140	3.319	2.453	3.060	30.711		
2.994	5.032	3.327	3.072	3.408	2.802	4.212	2.445	4.364	1.000	32.656		
4.224	5.032	4.739	4.252	1.000	1.000	1.000	1.774	2.453	3.060	28.534		
1.000	5.032	2.187	3.072	2.056	1.981	3.140	3.319	1.841	4.258	27.885		
4.224	5.032	4.739	2.056	2.056	2.802	4.212	4.461	1.000	4.258	34.838		
2.994	2.670	3.327	2.056	4.340	2.802	2.335	2.445	1.841	4.258	29.066		
4.224	3.764	2.187	2.056	2.781	2.802	2.335	3.319	4.364	4.258	32.088		
2.994	3.764	3.327	2.056	3.408	3.493	3.140	4.461	3.240	4.258	34.140		
1.000	1.785	1.624	1.000	2.781	1.981	2.335	1.774	2.453	2.169	18.902		
1.981	3.764	2.187	2.056	2.056	1.981	2.335	3.319	2.453	3.060	25.190		
2.994	3.764	3.327	4.252	4.340	4.386	2.335	3.319	3.240	4.258	36.214		
4.224	3.764	3.327	3.072	1.000	1.981	2.335	1.000	2.453	2.169	25.325		
4.224	2.670	3.327	3.072	1.000	4.386	4.212	3.319	3.240	2.169	31.618		
2.994	2.670	2.187	1.000	2.056	1.000	1.000	1.774	1.000	2.169	17.850		
4.224	3.764	3.327	2.056	3.408	3.493	3.140	4.461	3.240	3.060	34.172		
2.994	5.032	4.739	2.056	3.408	4.386	3.140	4.461	3.240	2.169	35.625		

Lampiran 10 Konversi Data Ordinal Ke Skala Interval dengan Metode MSI

Kompensasi

Successive Interval							Jumlah X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
3.017	4.617	3.273	3.655	4.403	2.791	3.262	25.019
4.359	3.304	3.273	2.379	4.403	2.791	3.262	23.771
4.359	3.304	4.518	3.655	3.055	2.791	3.262	24.944
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
4.359	4.617	4.518	3.655	4.403	4.234	4.617	30.403
1.964	4.617	4.518	2.379	4.403	1.000	3.262	22.143
4.359	4.617	4.518	3.655	4.403	4.234	3.262	29.048
4.359	3.304	4.518	4.992	4.403	2.791	3.262	27.630
4.359	3.304	4.518	4.992	4.403	4.234	4.617	30.427
1.964	2.143	3.273	2.379	4.403	4.234	4.617	23.013
4.359	4.617	4.518	3.655	4.403	4.234	4.617	30.403
3.017	3.304	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	26.399
4.359	4.617	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	29.055
4.359	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	23.699
4.359	4.617	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	29.055
4.359	4.617	4.518	3.655	3.055	2.791	3.262	26.257
3.017	4.617	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	27.713
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	4.234	3.262	23.799
4.359	4.617	4.518	4.992	4.403	4.234	4.617	31.740
3.017	4.617	3.273	3.655	3.055	4.234	4.617	26.468
4.359	3.304	4.518	3.655	3.055	2.791	2.060	23.741
4.359	2.143	4.518	2.379	1.964	1.709	2.060	19.132
4.359	2.143	1.000	3.655	4.403	4.234	4.617	24.411
4.359	3.304	4.518	3.655	3.055	4.234	4.617	27.741
3.017	2.143	1.785	2.379	3.055	4.234	3.262	19.875
3.017	3.304	4.518	2.379	4.403	4.234	2.060	23.914
3.017	2.143	3.273	2.379	3.055	2.791	4.617	21.276
3.017	4.617	3.273	3.655	4.403	2.791	3.262	25.019
4.359	4.617	3.273	4.992	4.403	4.234	4.617	30.495
4.359	4.617	4.518	2.379	3.055	4.234	4.617	27.779
1.000	3.304	2.410	2.379	1.964	4.234	4.617	19.908
3.017	3.304	2.410	4.992	4.403	4.234	4.617	26.977
3.017	3.304	4.518	3.655	4.403	4.234	4.617	27.747
3.017	4.617	3.273	3.655	4.403	4.234	4.617	27.816
3.017	3.304	3.273	4.992	4.403	2.791	3.262	25.043
4.359	3.304	2.410	2.379	3.055	4.234	4.617	24.358
3.017	4.617	1.785	2.379	4.403	4.234	3.262	23.697
4.359	2.143	1.785	3.655	4.403	4.234	3.262	23.841
4.359	3.304	2.410	2.379	4.403	4.234	3.262	24.351
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	2.060	21.154
4.359	4.617	4.518	4.992	3.055	4.234	3.262	29.037
4.359	3.304	3.273	3.655	4.403	2.791	2.060	23.845
1.964	2.143	2.410	3.655	3.055	2.791	3.262	19.281
4.359	4.617	4.518	4.992	4.403	4.234	4.617	31.740
4.359	3.304	3.273	3.655	4.403	2.791	3.262	25.047
4.359	3.304	4.518	3.655	4.403	4.234	3.262	27.734
3.017	3.304	3.273	3.655	4.403	2.791	2.060	22.503
4.359	3.304	4.518	3.655	3.055	4.234	3.262	26.386
1.964	2.143	3.273	2.379	1.964	2.791	2.060	16.574
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
4.359	4.617	4.518	4.992	4.403	4.234	4.617	31.740
3.017	3.304	3.273	3.655	4.403	4.234	3.262	25.147
4.359	4.617	4.518	4.992	4.403	4.234	3.262	30.385
3.017	3.304	4.518	4.992	4.403	4.234	3.262	27.730
3.017	3.304	3.273	3.655	1.964	2.791	2.060	20.064
4.359	4.617	2.410	4.992	4.403	4.234	4.617	29.633
4.359	4.617	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	25.012
3.017	3.304	3.273	2.379	3.055	2.791	3.262	21.081
4.359	4.617	3.273	3.655	4.403	2.791	4.617	27.716
3.017	3.304	3.273	2.379	1.964	1.709	2.060	17.705
3.017	2.143	4.518	2.379	1.964	4.234	4.617	22.872
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
1.964	2.143	4.518	2.379	4.403	4.234	3.262	22.903
3.017	3.304	4.518	3.655	4.403	4.234	3.262	26.392
3.017	3.304	3.273	3.655	3.055	2.791	3.262	22.357
1.964	1.000	1.785	1.000	1.000	1.709	1.000	9.458
4.359	3.304	3.273	3.655	1.964	4.234	3.262	24.051
3.017	4.617	3.273	3.655	3.055	4.234	3.262	25.113
1.964	2.143	2.410	3.655	3.055	2.791	3.262	19.281
4.359	4.617	4.518	2.379	3.055	2.791	4.617	26.336
4.359	4.617	3.273	3.655	3.055	4.234	3.262	26.455
4.359	3.304	2.410	4.992	4.403	4.234	3.262	26.964
4.359	3.304	2.410	4.992	3.055	4.234	3.262	25.616

Lampiran 11 Konversi Data Ordinal Ke Skala Interval dengan Metode MSI

Kepuasan Kerja

Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Jumlah Y
2.993	3.065	2.855	3.034	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	59.750
4.882	2.294	4.317	3.826	2.871	2.932	2.470	3.384	2.789	65.518
3.827	4.139	2.855	3.034	2.871	2.027	3.379	3.384	2.789	57.234
2.103	3.065	2.855	2.143	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	55.264
4.882	4.139	2.855	3.034	3.685	2.932	3.379	3.384	4.042	71.727
4.882	1.000	4.317	4.849	3.685	2.932	4.502	3.384	4.042	67.970
2.103	2.294	1.000	2.143	2.871	2.932	3.379	3.384	1.841	49.844
3.827	1.665	2.855	2.143	3.685	2.932	2.470	3.384	2.789	54.679
2.993	3.065	2.855	3.034	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	67.510
3.827	3.065	4.317	3.826	4.785	2.932	3.379	4.779	4.042	65.442
4.882	4.139	4.317	4.849	4.785	4.179	4.502	3.384	2.789	73.315
4.882	4.139	2.855	3.034	2.060	1.538	2.470	2.119	4.042	66.457
2.993	3.065	2.855	3.826	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	55.247
3.827	2.294	2.855	3.034	2.871	2.932	2.470	3.384	2.789	56.912
4.882	1.000	1.000	3.826	1.000	1.000	1.000	2.119	1.841	42.646
3.827	1.000	2.855	3.826	3.685	2.932	3.379	2.119	4.042	67.018
3.827	4.139	2.855	2.143	2.871	2.932	3.379	4.779	2.789	69.102
2.993	2.294	2.855	2.143	2.871	2.932	2.470	3.384	2.789	55.150
4.882	4.139	4.317	4.849	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	82.511
1.000	4.139	2.855	3.826	3.685	4.179	4.502	4.779	2.789	64.566
2.993	2.294	2.855	3.034	2.871	2.932	3.379	2.119	4.042	55.680
2.993	2.294	1.665	1.000	2.871	4.179	2.470	2.119	1.841	39.029
3.827	4.139	4.317	3.826	2.060	4.179	3.379	3.384	1.841	64.131
3.827	3.065	2.855	3.826	3.685	4.179	4.502	3.384	4.042	70.072
2.993	2.294	2.855	3.826	2.060	2.932	1.684	2.119	1.841	44.935
3.827	3.065	2.855	3.034	3.685	2.932	4.502	3.384	2.789	60.247
2.103	3.065	2.855	3.826	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	56.946
2.103	3.065	2.855	2.143	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	57.970
4.882	4.139	4.317	4.849	3.685	1.000	2.470	3.384	1.841	66.147
2.993	2.294	4.317	2.143	2.871	4.179	4.502	2.119	2.789	59.813
2.993	1.665	1.000	3.826	2.871	4.179	3.379	3.384	1.000	49.371
4.882	1.000	2.855	3.826	4.785	2.932	2.470	2.119	1.000	58.335
3.827	3.065	4.317	3.826	4.785	4.179	4.502	3.384	2.789	70.102
2.993	4.139	2.855	4.849	4.785	2.932	4.502	3.384	1.841	60.354
4.882	4.139	2.855	3.034	4.785	2.027	2.470	3.384	4.042	64.523
2.103	3.065	2.855	4.849	2.871	2.932	3.379	3.384	4.042	61.543
2.103	3.065	2.855	4.849	4.785	2.027	1.684	3.384	4.042	58.178
2.993	2.294	2.855	3.034	3.685	4.179	2.470	3.384	2.789	58.841
3.827	4.139	4.317	4.849	2.060	2.027	3.379	2.119	1.000	60.232
4.882	4.139	4.317	3.826	4.785	1.000	2.470	4.779	4.042	67.420
3.827	2.294	2.855	3.034	4.785	4.179	4.502	3.384	2.789	62.124
3.827	2.294	1.665	4.849	3.685	1.538	3.379	2.119	1.841	58.245
3.827	3.065	2.855	3.826	3.685	2.932	3.379	3.384	2.789	58.671
2.993	4.139	1.665	3.034	2.871	2.027	3.379	3.384	2.789	68.316
2.993	3.065	2.855	3.826	2.871	2.932	3.379	3.384	2.789	55.875
4.882	4.139	2.855	4.849	3.685	4.179	3.379	4.779	2.789	71.066
2.103	3.065	2.855	4.849	2.060	4.179	1.684	2.119	2.789	53.106
3.827	2.294	2.855	3.034	4.785	4.179	4.502	3.384	4.042	66.972
3.827	4.139	2.855	2.143	3.685	2.932	2.470	2.119	2.789	52.868
2.993	3.065	2.855	4.849	3.685	2.932	3.379	3.384	4.042	59.852
4.882	4.139	4.317	4.849	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	75.964
2.993	3.065	4.317	3.034	2.871	2.932	1.000	4.779	2.789	58.791
3.827	2.294	1.000	4.849	4.785	4.179	4.502	3.384	2.789	62.159
3.827	4.139	2.855	3.826	3.685	4.179	3.379	2.119	2.789	63.653
4.882	4.139	2.855	3.826	4.785	2.027	4.502	3.384	4.042	71.575
3.827	1.665	2.855	3.034	2.871	2.932	2.470	2.119	1.000	47.507
3.827	3.065	2.855	3.034	2.871	2.027	2.470	3.384	4.042	58.239
3.827	3.065	2.855	4.849	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	72.665
3.827	3.065	4.317	3.826	3.685	4.179	3.379	4.779	4.042	68.002
2.993	3.065	4.317	4.849	4.785	2.932	3.379	4.779	2.789	67.193
2.103	2.294	2.855	2.143	2.060	2.932	2.470	2.119	1.841	50.521
2.103	2.294	1.665	3.826	3.685	4.179	2.470	1.000	1.841	58.655
2.103	4.139	4.317	3.826	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	68.734
2.993	4.139	2.855	4.849	2.060	2.027	2.470	3.384	1.841	58.270
4.882	3.065	2.855	3.034	4.785	4.179	4.502	4.779	4.042	69.139
3.827	4.139	2.855	2.143	2.060	4.179	3.379	3.384	2.789	60.822
2.993	4.139	1.665	3.034	3.685	2.027	1.684	1.000	1.000	42.204
3.827	2.294	2.855	3.034	2.060	4.179	4.502	3.384	4.042	60.759
3.827	4.139	2.855	3.826	3.685	4.179	4.502	3.384	2.789	59.335
2.993	3.065	2.855	3.826	3.685	2.027	3.379	3.384	2.789	52.420
2.993	3.065	2.855	4.849	3.685	4.179	4.502	3.384	4.042	67.763
2.993	2.294	2.855	2.143	2.871	2.932	4.502	3.384	2.789	53.786
4.882	1.665	4.317	3.034	4.785	4.179	2.470	3.384	2.789	68.284
4.882	1.665	4.317	3.034	4.785	2.932	2.470	3.384	4.042	66.890

Lampiran 12 Distribusi Nilai Ftabel

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

Lampiran 13 Distribusi Nilai Ttabel

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

Lampiran 14 Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	74	16,913	44,267	30,38551	5,505404
Kompensasi	74	9,458	31,740	24,93036	3,919008
Kepuasan Kerja	74	39,029	82,511	61,11022	8,136752
Valid N (listwise)	74				



Lampiran 15 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Komitmen Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.357**	.382**	.198	.115	.210	.143	.271*	.304**	-.007
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.090	.331	.072	.225	.019	.008	.956
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.357**	1	.310**	.464**	.148	.190	.274*	.286*	.265*	.189
	Sig. (2-tailed)	.002		.007	.000	.209	.105	.018	.013	.022	.106
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.382**	.310**	1	.459**	.094	.125	.039	.342**	.299**	.205
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.000	.424	.288	.744	.003	.010	.080
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	.198	.464**	.459**	1	.132	.206	.193	.090	.318**	.215
	Sig. (2-tailed)	.090	.000	.000		.261	.078	.099	.447	.006	.066
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.5	Pearson Correlation	.115	.148	.094	.132	1	.588**	.330**	.341**	.327**	.138
	Sig. (2-tailed)	.331	.209	.424	.261		.000	.004	.003	.004	.242
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.6	Pearson Correlation	.210	.190	.125	.206	.588**	1	.563**	.483**	.360**	.154
	Sig. (2-tailed)	.072	.105	.288	.078	.000		.000	.000	.002	.190
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.7	Pearson Correlation	.143	.274*	.039	.193	.330**	.563**	1	.352**	.335**	.121
	Sig. (2-tailed)	.225	.018	.744	.099	.004	.000		.002	.004	.306
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.8	Pearson Correlation	.271*	.286	.342**	.090	.341**	.483**	.352**	1	.546**	.222
	Sig. (2-tailed)	.019	.013	.003	.447	.003	.000	.002		.000	.058
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.9	Pearson Correlation	.304**	.265*	.299**	.318**	.327**	.360**	.335**	.546**	1	.312**
	Sig. (2-tailed)	.008	.022	.010	.006	.004	.002	.004	.000		.007
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.10	Pearson Correlation	-.007	.189	.205	.215	.138	.154	.121	.222	.312**	1
	Sig. (2-tailed)	.956	.106	.080	.066	.242	.190	.306	.058	.007	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.507**	.595**	.551**	.559**	.556**	.671**	.579**	.677**	.699**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Lampiran 16 Uji Validitas Kompensasi

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.409**	.257	.409**	.248*	.239	.202	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.000	.033	.040	.084	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.409**	1	.382**	.395**	.327**	.226	.380**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.004	.053	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.257	.382**	1	.174	.095	.079	.167	.497**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001		.137	.423	.504	.155	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.409**	.395**	.174	1	.433**	.319**	.247*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.137		.000	.006	.034	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.248*	.327**	.095	.433**	1	.314**	.282*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.033	.004	.423	.000		.006	.015	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	.239	.226	.079	.319**	.314**	1	.561**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.040	.053	.504	.006	.006		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.7	Pearson Correlation	.202	.380**	.167	.247*	.282*	.561**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.084	.001	.155	.034	.015	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Kompensasi	Pearson Correlation	.629**	.714**	.497**	.680**	.613**	.614**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Lampiran 17 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations																						
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Kepuasan Kerja		
Y.1	Pearson Correlation	1	.537*	.290*	.263*	.250*	.150	.113	.166	-.086	-.036	.032	-.003	.252*	.290*	.123	.059	.105	.241*	.140	.434**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.023	.031	.202	.337	.157	.465	.763	.785	.979	.030	.012	.295	.617	.373	.038	.233	.000	
	N		74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74		
Y.2	Pearson Correlation	.537*	1	.284*	.240*	.156	.198	.321*	.425*	.058	.263*	.172	.108	.241*	.168	.052	.025	.175	.263*	.208	.547**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.039	.185	.091	.005	.000	.621	.023	.142	.361	.038	.153	.662	.834	.137	.024	.075	.000	
	N		74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74		
Y.3	Pearson Correlation	.290*	.284*	1	.522*	.170	.157	.178	.204	-.089	.088	.192	.116	.188	.016	.199	.053	.248*	.261*	.399**	.501**	
	Sig. (2-tailed)		.012	.014		.000	.148	.182	.129	.082	.452	.458	.101	.323	.109	.891	.090	.651	.033	.025	.000	.000
	N		74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74		
Y.4	Pearson Correlation	.263*	.240*	.522*	1	.216	.101	.098	.094	-.069	.023	.178	.015	.071	-.025	.156	.127	.323**	.172	.441**	.443**	
	Sig. (2-tailed)		.023	.039	.000		.065	.394	.404	.427	.560	.846	.130	.899	.546	.834	.186	.280	.005	.143	.000	.000
	N		74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74		
Y.5	Pearson Correlation	.250*	.156	.170	.216	1	.111	.186	-.079	.143	.054	.043	-.041	-.071	-.024	.101	.283*	.290*	.118	.352**	.365**	
	Sig. (2-tailed)		.031	.185	.148	.065		.344	.112	.504	.223	.651	.714	.728	.546	.838	.391	.015	.012	.318	.002	.001
	N		74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74		
Y.6	Pearson Correlation	.150	.198	.157	.101	.111	1	.326*	.537*		.204	.126	.192	.133	.192	.107	.116	.028	.014	.032	.215	.438**
	Sig. (2-tailed)		.202	.091	.182	.394	.344		.005	.000	.081	.284	.101	.258	.102	.366	.325	.810	.906	.788	.066	.000
	N		74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74		
Y.7	Pearson Correlation	.113	.321*	.178	.098	.186	.326*	1	.337*	.321*	.328*	.213	.271*	.189	.204	.261*	.031	.275*	.157	.177	.561**	
	Sig. (2-tailed)		.337	.005	.129	.404	.112	.005		.003	.005	.004	.069	.020	.107	.082	.025	.791	.018	.181	.130	.000
	N		74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74		

Y.8	Pearson Correlation	.166	.425*	.204	.094	-.079	.537*	.337*	1	-.009	.098	.116	.211	.434*	.146	.031	-.113	.002	.092	.126	.423**
	Sig. (2-tailed)	.157	.000	.082	.427	.504	.000	.003		.937	.407	.327	.071	.000	.213	.790	.338	.983	.436	.284	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.9	Pearson Correlation	-.086	.058	-.089	-.069	.143	.204	.321*	-.009	1	.541*	.363*	.066	.099	.114	.169	-.033	.075	.093	.010	.335**
	Sig. (2-tailed)	.465	.621	.452	.560	.223	.081	.005	.937		.000	.002	.574	.402	.335	.151	.783	.526	.432	.934	.004
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.10	Pearson Correlation	-.036	.263*	.088	.023	.054	.126	.328*	.098	.541*	1	.504*	.304*	.349*	.234*	.301**	-.097	.056	.342**	.252*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.763	.023	.458	.846	.651	.284	.004	.407	.000		.000	.008	.002	.045	.009	.413	.638	.003	.031	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.11	Pearson Correlation	.032	.172	.192	.178	.043	.192	.213	.116	.363*	.504*	1	.023	.309*	.144	.234*	-.124	.054	.125	.213	.450**
	Sig. (2-tailed)	.785	.142	.101	.130	.714	.101	.069	.327	.002		.000	.843	.007	.221	.045	.291	.650	.289	.069	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.12	Pearson Correlation	-.003	.108	.116	.015	-.041	.133	.271*	.211	.066	.304*	1	.216	.182	.100	-.073	.191	.314**	.133	.369**	
	Sig. (2-tailed)	.979	.361	.323	.899	.728	.258	.020	.071	.574	.008	.843		.064	.120	.397	.536	.102	.006	.257	.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.13	Pearson Correlation	.252*	.241*	.188	.071	-.071	.192	.189	.434*	.099	.349*	.309*	.216	1	.215	.283*	.108	.145	.420**	.332**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.030	.038	.109	.546	.546	.102	.107	.000	.402	.002	.007	.064		.065	.015	.358	.218	.000	.004	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.14	Pearson Correlation	.290*	.168	.016	-.025	-.024	.107	.204	.146	.114	.234*	.144	.182	.215	1	.263*	-.011	.183	.191	.112	.399**
	Sig. (2-tailed)	.012	.153	.891	.834	.838	.366	.082	.213	.335	.045	.221	.120	.065		.024	.927	.119	.102	.343	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

Y.15	Pearson Correlation	.123	.052	.199	.156	.101	.116	.261*	.031	.169	.301*	.234*	.100	.283*	.263*	1	.211	.406**	.410**	.374**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.295	.662	.090	.186	.391	.325	.025	.790	.151	.009	.045	.397	.015	.024		.071	.000	.000	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.16	Pearson Correlation	.059	.025	.053	.127	.283*	.028	.031	-.113	-.033	-.097	-.124	-.073	.108	-.011	.211	1	.487**	.204	.128	.259*
	Sig. (2-tailed)	.617	.834	.651	.280	.015	.810	.791	.338	.783	.413	.291	.536	.358	.927	.071		.000	.082	.278	.026
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.17	Pearson Correlation	.105	.175	.248*	.323*	.290*	.014	.275*	.002	.075	.056	.054	.191	.145	.183	.406**	.487**	1	.375**	.344**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.373	.137	.033	.005	.012	.906	.018	.983	.526	.638	.650	.102	.218	.119	.000	.000		.001	.003	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.18	Pearson Correlation	.241*	.263*	.261*	.172	.118	.032	.157	.092	.093	.342*	.125	.314*	.420*	.191	.410**	.204	.375**	1	.480**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.038	.024	.025	.143	.318	.788	.181	.436	.432	.003	.289	.006	.000	.102	.000	.082	.001		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.19	Pearson Correlation	.140	.208	.399*	.441*	.352*	.215	.177	.126	.010	.252*	.213	.133	.332*	.112	.374**	.128	.344**	.480**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.233	.075	.000	.000	.002	.066	.130	.284	.934	.031	.069	.257	.004	.343	.001	.278	.003	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.434*	.547*	.501*	.443*	.365*	.438*	.561*	.423*	.335*	.532*	.450*	.369*	.556*	.399**	.543**	.259*	.539**	.595**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.026	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

Lampiran 18 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.35631	25.994	.365	.777
X1.2	26.82470	25.059	.467	.765
X1.3	27.07809	25.615	.420	.770
X1.4	27.60500	25.409	.424	.770
X1.5	27.60500	25.344	.417	.771
X1.6	27.35618	24.154	.556	.753
X1.7	27.60509	25.123	.445	.767
X1.8	27.35616	24.113	.564	.752
X1.9	27.45243	23.868	.592	.748
X1.10	27.23722	26.714	.283	.787

Lampiran 19 Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.36927	11.797	.461	.711
X2.2	21.36880	11.103	.568	.686
X2.3	21.36878	12.633	.291	.750
X2.4	21.36872	11.329	.521	.697
X2.5	21.36881	11.891	.440	.716
X2.6	21.36897	11.997	.451	.714
X2.7	21.36908	11.620	.477	.708

Lampiran 20 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

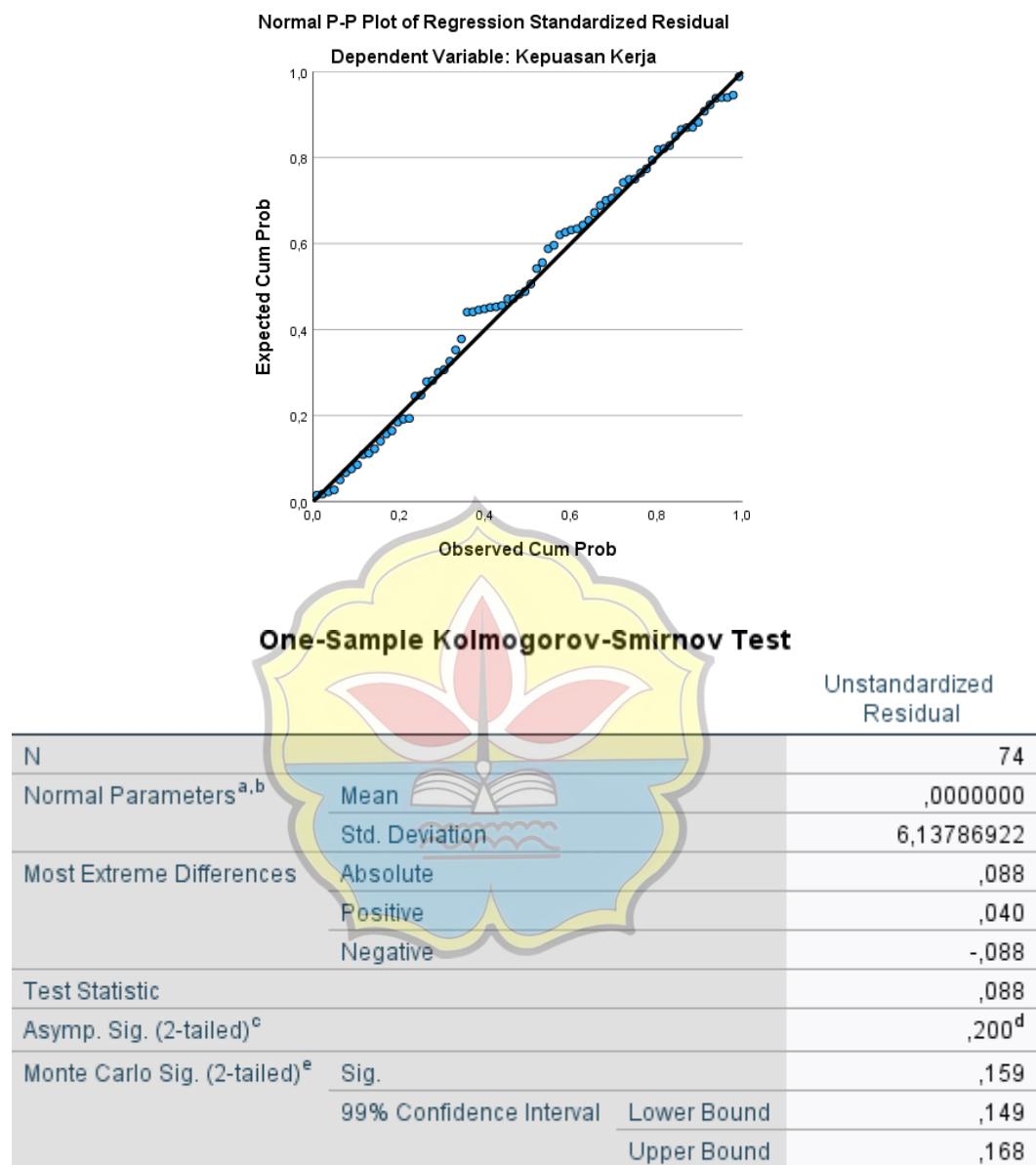
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	58.50230	60.704	.338	.795
Y.2	57.54878	58.883	.460	.788
Y.3	57.54846	59.667	.411	.791
Y.4	58.08024	60.470	.346	.795
Y.5	58.55069	61.688	.264	.800
Y.6	57.54853	60.701	.344	.795
Y.7	57.80176	58.671	.476	.787
Y.8	57.54864	60.893	.328	.796
Y.9	57.80189	62.020	.229	.802
Y.10	58.50188	59.295	.447	.789
Y.11	57.54846	60.146	.349	.795
Y.12	58.07999	61.436	.263	.800
Y.13	58.08003	58.992	.474	.787
Y.14	57.54826	60.941	.294	.798
Y.15	57.54859	58.743	.453	.788
Y.16	57.96128	63.167	.150	.806
Y.17	57.80159	58.844	.449	.789
Y.18	57.80176	58.229	.516	.785
Y.19	58.17639	57.891	.532	.783

Lampiran 21 Uji Normalitas



a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

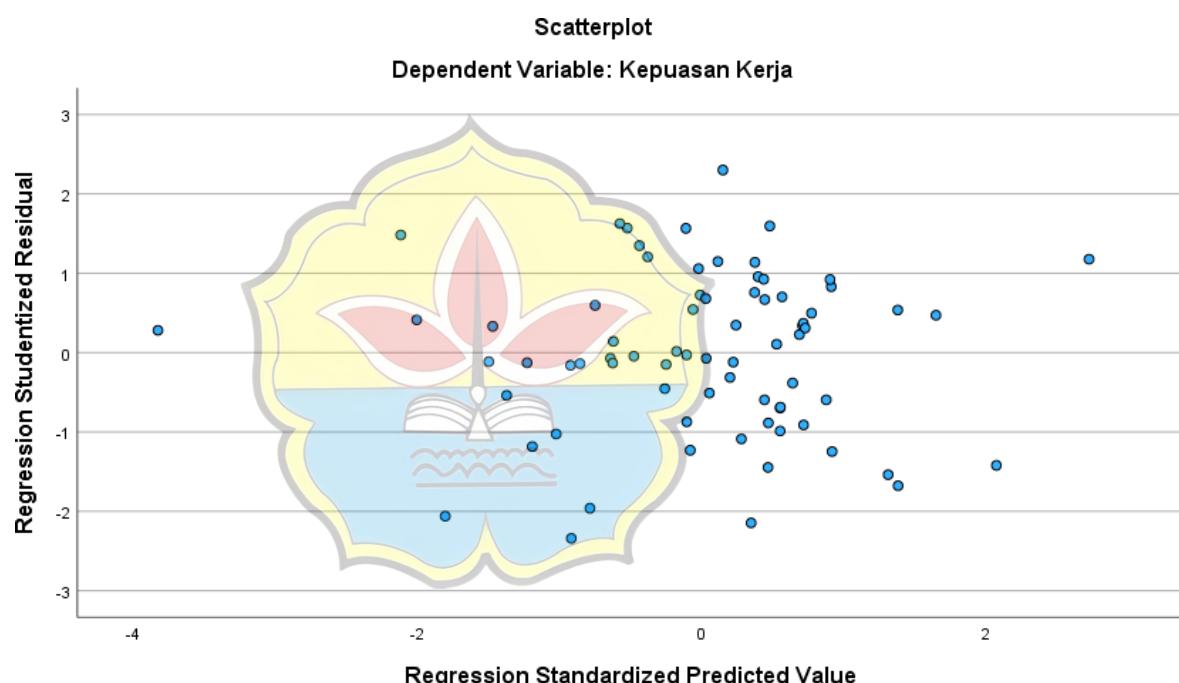
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 22 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.751	5.580		3.719	.000		
Komitmen Organisasi	.628	.136	.425	4.613	.000	.946	1.058
Kompensasi	.854	.191	.411	4.468	.000	.946	1.058

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 23 Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 24 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2082,931	2	1041,465	26,887	,000 ^b
	Residual	2750,161	71	38,735		
	Total	4833,092	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Lampiran 25 Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	20,751	5,580	3,719	,000
	Komitmen Organisasi	,628	,136	,425	,000
	Kompensasi	,854	,191	,411	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 26 Uji Korelasi (R) dan Korelasi Determinasi (R^2)

Model	R	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	,656 ^a	,431	,415		6,223718

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

