

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP
(SATUAN POLISI PAMONG PRAJA) DI
KECAMATAN CIPAYUNG DKI JAKARTA
SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
menyelesaikan penulisan Skripsi



Oleh:
ANDRIANI
NIM: 2016511122

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Segala Puji bagi Allah SWT, kita memuji-Nya, serta memohon ampun dan pertolongan-Nya sehingga Allah selalu mengampuni dan memberi pertolongan kepada kita, Saya mensyukuri atas nikmat yang telah Allah berikan yang selalu memberikan kesejahteraan serta nikmat yang tiada henti serta selalu memberikan petunjuk. Kedua orang tua dan kakau tercinta atas kesabaran dan dukungan serta doanya selama ini. Sahabatku tersayang Group Hanapimin yaitu Dwitya, Mita, Dhea, dan Dilah, serta sahabat-sahabtku SMA yang lainya serta semua pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Andriani

Nim : 2016511122

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana semesetinya.

Jakarta, Agustus 2020

Andriani

NIM: 2016511122

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDRIANI

NIM : 2016511122

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap
Kinerja Pegawai Satpol PP (Satuan Polisi Pamong
Praja) di Kecamatan Cipayung DKI Jakarta

Jakarta, 27 Agustus 2020

Dosen pembimbing,

Meli Andriyani, SE, MM,.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SATPOL PP (SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA) DI KECAMATAN CIPAYUNG DKI
JAKARTA**



ANDRIANI
NIM: 2016511122

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal 27 bulan Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen- Program Studi Manajemen

1. **Drs. Jayadi, MM**
Ketua Penguji Tanggal:
2. **Dr, Sri Lestari Prasilowati, MA**
Anggota Tanggal:
3. **Meli Andriani, SE, MM**
Anggota Tanggal:

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Susanti Widhiastuti, Dr. M.M,

Tanggal:

ABSTRAK

Disiplin Kerja dan Motivasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP.

Penelitian dilakukan di Satpol PP kecamatan Cipayung dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS dengan jumlah sampel 72 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju. Penelitian ini dilakukan secara yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki disiplin kerja dan motivasi pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Work discipline and Motivation are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the Satpol PP Subdistrict Cipayung. The research aimed to determine the effect of work discipline and motivation toward employee performance on the Satpol PP Subdistrict Cipayung.

The research method used is the SPSS data processing application by taking a sample of 72 employees of the One Stop Integrated Service, Cipayung District. Data were collected by distributing questionnaires. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and f-test.

The study produced two major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Work Discipline has a positive influence on employee performance. 2) Motivation has a positive influence on employee performance.

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase work discipline and motivation.

Key words: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkanke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka proposal skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP di KECAMATAN CIPAYUNG” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian Tugas skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Meli Andriyani, SE, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Susanti Widhiastuti, Dr. M.M, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Pimpinan dan staf Satpol PP yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian .
5. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta khususnya konsentrasi SDM.
7. Keluarga tercinta terutama Orang Tua yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang

sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatuy serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta , 27 Agustus 2020

Andriani

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persembahan Dosen Pembimbing.....	iv
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Disiplin Kerja.....	10
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.1.2.2. Pentingnya Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12

2.1.2.4.Indikator Disiplin Kerja	15
2.1.3. Motivasi	19
2.1.3.1.Pengertian Motivasi	19
2.1.3.2.Prinsip-Prinsip dalam Motivasi	20
2.1.3.3.Teori Motivasi.....	21
2.1.3.4.Teknik Motivasi Kerja Pegawai	22
2.1.4.5.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
2.1.4.6.Indikator Motivasi.....	28
2.1.5. Kinerja	29
2.1.5.1.Pengertian Kinerja	29
2.1.5.2.Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.1.5.3.Indikator Kinerja Karyawan	32
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran	35
2.3.1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja.....	36
2.3.1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai	36
2.4. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	39
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2. Desain Penelitian.....	39
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	40
3.3.1. Disiplin Kerja (Variabel Independen atau variabel X1)	41
3.3.2. Motivasi (Variabel Independen atau variabel X2).....	41
3.3.3. Kinerja (Variabel Dependen atau variabel Y)	42
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	43
3.4.1. Populasi.....	43
3.4.2. Sampel	43
3.4.3. Metode Sampling.....	44
3.5. Metode Pengumpulan Data	44
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	45
3.6.1. Uji Validitas	45
3.6.2. Uji Reliabilitas	46
3.6.3. Skala Pengukuran	46
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	47
3.7.1. Metode Analisis	47
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	47

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda	48
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi	49
3.7.5. Uji Hipotesis	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Hasil Penelitian	53
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
4.1.1.1. Profil Satpol PP Kecamatan Cipayung	53
4.1.1.2 VISI Satpol PP Kecamatan Cipayung	54
4.1.1.3 MISI Satpol PP Kecamatan Cipayung	54
4.1.1.4 Struktur Kerja Satpol PP Kecamatan Cipayung	55
4.1.1.5 Profi Umum Responden.....	56
4.1.2 Gambaran Umum Responden	56
4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	57
4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.1.3 Hasil Penelitian	58
4.1.3.1 Uji Validitas Dan Realibilitas	58
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	63
4.1.5 Pengujian Hipotesis	68
4.2 Pembahasan Penelitian.....	72
4.2.1 Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	73
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
Lampiran	
Daftar Riwayat Hidup	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absen Kehadiran Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	39
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 4.1 Pembagian Regu	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X_1	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X_2	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Y	62
Tabel 4.9 Uji Realibilitas	63
Tabel 4.10 Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorof Smirnov</i>	64
Tabel 4.11 Hasil Output Uji Autokorelasi	65
Tabel 4.12 Hasil Output Uji Multikolonieritas	66
Tabel 4.13 Hasil Output Analisis Regresi Berganda	67
Tabel 4.14 Hasil Uji F	68
Tabel 4.15 Hasil uji Koefesien Determinasi	70
Tabel 4.16 Hasil Output Uji T	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1 Rencana Penelitian	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Kuesioner	74
Lampiran 2 Rekapilitasi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	78
Lampiran 3 Rekapilitasi Jawaban Responden Motivasi	80
Lampiran 4 Rekapilitasi Jawaban Responden Kinerja	82
Lampiran 5 Output Uji Validitas dan Realibilitas Disiplin Kerja (X1)	84
Lampiran 6 Output Uji Validitas dan Realibilitas Motivasi (X2)	86
Lampiran 7 Output Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja (Y)	88
Lampiran 8 Output Uji Normalitas X1,X2,Y	89
Lampiran 9 Output Uji Regresi Ganda	89
Lampiran 10 Tabel F/ Annova	90
Lampiran 11 Tabel T/ Coeffisient	90

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sudah diketahui bahwa kesatuan Satpol PP yang diutamakan adalah kedisiplinannya, banyak daerah pemda yang memberlakukan ketertiban untuk mengamankan setiap daerahnya, namun yang saya ketahui ada juga yang tidak melakukan tata tertib yang telah ditetapkan seperti kedisiplinannya kurang dalam hal bekerja dan membutuhkan motivasi yang baik dalam setiap pekerjaannya.

Wahyuningrum (2008) mengatakan, bahwa peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah, sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintah dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan tersebut membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain di dunia.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan, bahwa kinerja adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Dari batasan tersebut As'ad

menyimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk melaksanakan demi tercapainya pemerintahan yang lebih baik dalam menjalankan tugas negara dan melayani kepentingan masyarakat.

Pada saat ini fenomena yang sedang dirasakan dan yang sedang dilakukan adalah pentertiban sembilan bangunan liar, 65 PNS dan pegawai honorer tertangkap di Mal saat jam kerja, 400 personel Satpol PP disiagakan di seluruh Gereja kawasan Jakarta Barat dan 1.150 personel Satpol PP dikerahkan saat malam Tahun Baru. Untuk memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Dimana perlu didukung oleh kualitas sumber daya optimal, anggaran operasioanl, dan sarana prasarana Satpol PP yang memadai. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan *skill* daan manajerial, khususnya pemahaman pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP. Sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, dimana

menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, seperti budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan Satpol PP. Untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satpol PP.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan suatu keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari pegawai Satpol PP. Demikian pula dengan Satpol PP Kecamatan Cipayung sebagai organisasi yang memiliki visi “Terwujudnya Polisi Pamong Praja yang Profesional dan Beribawa dalam pelaksanaan tugas, menjadi pengayom dan pelayan masyarakat, serta Penagak Perda yang tangguh dan mumpuni”, yang diharapkan mampu mewujudkan misi-misinya, antara lain:

1. Meningkatkan profesionalisme sebagai aparat Pemerintah daerah agar semakin menumbuhkan kepercayaan masyarakat.
2. Menegakkan supremasi hukum demi terciptanya kebenaran dan keadilan.
3. Menciptakan kondisi wilayah Kecamatan Cipayung yang kondusif, guna mendukung lancarnya pembangunan daerah.

4. Membangun kepomongprajaan, agar dapat menjadi abdi masyarakat yang berwibawa, bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas, pengayom dan pelindung masyarakat.
5. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka terwujudnya keberhasilan pelaksanaan tugas.

Dari hal tersebut saya melihat bahwa yang dirasakan saat ini adalah kurangnya peningkatan kedisiplinan mengapa saya mengatakan hal tersebut, karena sebelumnya saya meneliti dan saya melihat keadaan disana bahwa pekerjaan yang dilakukan Satpol PP dikecamatan cipayung kurang adanya ketertiban dan pola kerja yang tidak beraturan. Seperti misalnya, datang terlambat, banyak yang tidak mengikuti apel dipagi hari, jam kerja digunakan untuk santai dan pekerjaan yang dilakukan hanya dalam ruang lingkup saja.

Mengapa saya mengambil judul penelitian ini, karena menurut saya pekerjaan Satpol PP adalah pekerjaan yang tentunya sudah dipastikan para pegawainya Disiplin, tetapi justru yang saya lihat Satpoll PP yang berada di Kecamatan Cipayung justru berbanding terbalik. Yang saya lihat pegawainya kurang disiplin dan jarang yang mentaati aturan dari hal ini saya melihat sendiri bagaimana suasana para pegawai disana, kebanyakan pegawai Satpol PP disana itu santai dan lebih sering berada dikantin daripada dikantor dan terkadang lebih banyak kegiatan santai daripada pekerjaannya. Pada jam apel pun hanya terlihat satu, dua atau tiga orang saja yang mengikuti apel harian yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Cipayung.

Tabel 1.1
FORMAT DATA ABSEN KEHADIRAN PEGAWAI SATPOL PP DI
KECAMATAN CIPAYUNG

TAHUN	TINGKAT KEHADIRAN	TINGKAT KETIDAK HADIRAN	TOTAL KESELURUHAN
2018	211	154	365
2019	243	122	365

Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa data absen ini diambil pertahun dengan jumlah keseluruhan dengan pertahunnya sudah dijumlahkan seluruhnya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mendapatkan bukti secara akurat dalam hal:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Cipayung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Cipayung.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Cipayung

2. Bagi instansi yang terkait

Agar dijadikan evaluasi dan pengembangan untuk dijadikan lebih baik kedepannya yang berhubungan tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Cipayung.

3. Bagi akademisi

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk semua, dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, maka penulis membaginya kedalam 3 bab sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian disiplin kerja, pentingnya disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator disiplin

kerja, pengertian motivasi, prinsip-prinsip dalam motivasi, teori motivasi, motivasi, teknik motivasi kerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, indikator motivasi, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja pegawai dan penjabaran penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan pengembangan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel, metode analisis data

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran dan profil perusahaan serta hasil dari pengujian hipotesis yang telah diuji sesuai data Tabulasi hasil SPSS 2025.0 .

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil data yang telah diuji pada hasil SPSS 25.0

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam dunia kerja saat ini persaingan dalam organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Jika sumber daya manusianya baik maka perusahaan akan maju dan berkembang dengan baik, karena hal yang harus diperhatikan didalam perusahaan adalah mengutamakan SDM. Disisi lain perusahaan yang tidak menggunakan sumber daya manusia yang baik maka terlihat perusahaan tersebut akan berkembang atau bahkan akan menjadi perusahaan yang gagal. Bagaimana cara agar sumber daya manusia yang digunakan itu layak atau tidak layak digunakan didalam perusahaan, maka salah satunya adalah memilih atau merekrut dengan benar dan tidak terburu-buru karena keputusan akan berpengaruh terhadap hasil yang nanti akan digunakan.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang dimana suatu organisasi diupayakan mengembangkan strategis tenaga kerja dalam mencapai sebuah tujuan. Manajemen sumber daya manusia harus pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (1999) dalam Edy Sutrisno (2009:10) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi beberapa fungsi yaitu:

Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

1. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Fungsi yang ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Definisi dari beberapa fungsi diatas:

- a. Perencanaan adalah suatu kegiatan yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja yang ingin dilakukan sesuai kebutuhan organisasi untuk mencapai sebuah tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah adalah suatu kegiatan yang mengatur dan menetapkan sistem pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.
- c. Pengarahan adalah suatu kegiatan yang menunjukkan suatu bentuk arahan kepada karyawan, agar sebuah organisasi akan terbentuk dengan baik dan mau bekerja sama secara efektif maupun efisien dalam membantu tercapainya sebuah tujuan.
- d. Pengendalian adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar menjalankan peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan ketentuan dan tidak menyimpang serta mengadakan perbaikan atau penyempurnaan.

- e. Pengadaan adalah proses suatu kegiatan untuk memenuhi atau menyediakan kebutuhan barang dan jasa yang diperlukan dan memenuhi kebutuhan bisnis.
- f. Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi adalah bentuk apresiasi terhadap jasa yang telah diberikan kepada organisasi berupa imbalan balas jasa.
- h. Pengintegrasian adalah suatu kegiatan yang mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka ingin tetap bekerja sama dengan baik sampai pensiun.
- j. Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kebiasaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Keith Davis, Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan, sedangkan disiplin kerja yang kurang akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

2.1.2.2. Pentingnya Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sundau gurau atau pencurian. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit

bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2.3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2010) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang

telah dikontribusikan bagi perusahaan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka sipemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan dinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang yang melanggar aturan / melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

- Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan kajiannya tersebut.
- c. Sering menikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Absensi atau tidak hadirnya karyawan, oleh Tohardi (2010) ditunjukkan sebabnya antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan masalah/urusan pribadi.

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut Hasibuan (2011) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas

jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat,

karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sangsi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sangsi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang *indisipliner*, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai tersebut akan semakin meningkat.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat *vertical* maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, *vertical* maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud

lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Sedangkan menurut Soejono (2012), disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

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

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Abraham (2017) Motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk berekativitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut memengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

2.1.3.2. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan

menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih muda dimotivasi kerjanya.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.3. Teori Motivasi

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat keutuhan:

1. Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan lain.
2. Keamanan, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup: kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.

4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai potensinya, dan pemenuhan diri.

2.1.3.4. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

- Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dari potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar diperusahaan.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan: "AIDDAS".

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.4.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- Pembawaan Individu
- Tingkat Pendidikan
- Pengalan Masa Lampau

2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- Lingkungan Kerja
- Pemimpin dan Kepemimpinannya
- Tuntutan Perkembangan Organisasi atau Tugas
- Dorongan atau Bimbingan Aatasan

Danim (2004) menyatakan bahwa, “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Parrek (2005) mengemukakan 6 (enam) indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang ingin dicapai oleh seorang manajer dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam

menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.

2. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran – saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
3. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
4. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang – orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
5. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan

ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja.

6. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.
7. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang – orang yang berada dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

Sedangkan Porter & Miles dalam Danim (2004) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Sifat-sifat individual. Ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut membuat derajat motivasi di dalam diri pekerja menjadi bervariasi satu dengan lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi, misalnya cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya, seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.

2. Sifat-sifat pekerjaan. Ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggung jawab, misalnya akan mendatangkan kepuasan tertentu dan dapat meningkatkan derajat motivasi.
3. Lingkungan kerja dan situasi kerja pegawai. Seorang individu betah pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi baik sesama rekan sekerja maupun atasan. Disini, seorang pegawai dapat dimotivasi oleh rekan sekerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2.1.4.6. Indikator Motivasi

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryono, 2003).

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam suatu perusahaan, pimpinan yang mempunyai komitmen terhadap kinerja

maksimum menyadari bahwa salah satu tanggung jawab utamanya ialah menghilangkan kendala-kendala untuk mencapai kesuksesan. Menurut Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kemampuan harus ditransformasi dan diarahkan melalui berbagai cara hingga terbentuk menjadi penampilan kerja. Pengukuran kinerja dapat dibuat rumus yaitu:

Mengapa diperlukan kinerja? Karena kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dan kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Dari sistem kinerja yang nanti akan membuat perusahaan maju dan berkembang, karena setiap kinerja yang dilakukan para pegawai akan ditentukan dari setiap pekerjaannya untuk membuat berbagai cara agar kinerja dapat berkembang sesuai bidang atau bahkan menjadi multijob disetiap pekerjaan. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

2.1.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Kurangnya Ketersediaan Alat dan Barang
2. Lingkungan kerja

3. Job Description dan Tanggung Jawab
4. Sistem Komunikasi dan Cara Kerja Pimpinan
5. Pelatihan dan Pengembangan Diri
6. Bonus dan *Insentif*

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:13) yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

Selain faktor-faktor diatas terdapat 2 faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378) adalah:

1. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran pegawai diperusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dibuktikan juga dengan hasil penelitian terdahulu, yakni dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Achmad Nawawi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang pada bagian Ketertiban Sosial
Ramadhani Zul Iskandar (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Guru di Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. 2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru di Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. 3. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Guru di Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta.
Maria Magdalena	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja

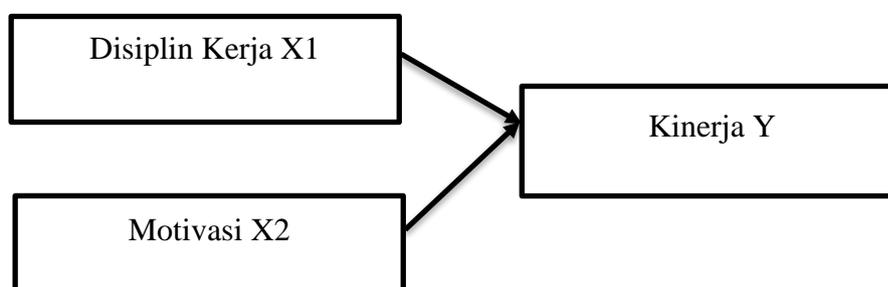
Minarsih , Sutrisno, Azis Fathoni(2016)	Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	pegawai. 2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
Mochammad Ery Putro Haryadi (2017)	Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Dawindo Sarana	Tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kedua variabel berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
Febrisma Ramadhiya Findarti (2016)	Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah Provinsi Kalimantan Timur	Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur
I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Harry Murti Veronika Agustini Srimulyani (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel pembahasan Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	Dari Hasil penelitian tersebut adalah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja merupakan variabel pemediasi antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.
Isni Kurniawati (2018)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan BNI Syariah Cabang Surakarta	Berdasarkan hasil penelitian secara simultan kompensasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Saina Nur (2013)	Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah Dasar pemikiran dari peneliti yang dilandasi dengan konsep-konsep dan teori yang relevan guna memecahkan masalah penelitian. Kerangka pemikiran akan melahirkan asumsi-asumsi yang dapat digunakan dalam membangun hipotesis. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



2.3.1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang amat penting dilakukan ketika dalam melakukan suatu hal baik dilingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Dimana setiap pekerjaan akan lebih baik jika dikerjakan tepat waktu, dan melakukan hal apapun sesuai ketentuan yang diberlakukan. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Dalam hal ini penulis akan mengemukakan alur pikir seberapakah pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung Berdasarkan Peraturan.

2.3.1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pegawai non-termotivasi. Banyak perusahaan mengaku kesulitan untuk memotivasi karyawannya, namun hal ini memang seperti lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain. Berikut ini beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian hasilnya akan baik. Disisi lain pegawai termotivasi

akan memotivasi pegawai lain di kantor. Ini sangat penting karena pada akhirnya akan membangun budaya perusahaan yang penuh motivasi.

Penting untuk melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, tapi buat harapan yang realistis dalam proses. Pegawai yang memiliki motivasi untuk mengembangkan perusahaan biasanya dapat menyampaikan pendapatnya mengenai apa yang harus dia dan timnya lakukan tanpa perlu instruksi dari atasan. Pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan kepribadian dan keterampilan yang dimilikinya. Pastikan setiap pegawai memiliki deskripsi pekerjaan yang sesuai. Sebuah lingkungan kerja yang aman dan tidak mengancam diperlukan untuk mempertahankan tingkat motivasi pegawai. Kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel, waktu fleksibel, boleh bekerja dari rumah, dan peduli dengan anak karyawan juga bertanggung jawab untuk memiliki pekerja lebih bahagia dan lebih termotivasi.

Menjaga pegawai termotivasi dengan beberapa *benefit* adalah hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan. Memberikan *benefit* kadang lebih mudah dibandingkan dengan memberikan kenaikan gaji. Bila perusahaan sulit untuk memberikan gaji yang besar, maka bisa dicoba dengan memberikan *benefit* lain untuk mempertahankan pegawai. Menciptakan budaya perusahaan yang positif dan ramah. pegawai adalah alat motivasi yang besar. Kadangkala budaya perusahaan menjadi salah satu faktor mengapa pegawai senang untuk menjalankan tugas sehari-hari dan betah untuk tinggal di perusahaan tersebut.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap pernyataan-pernyataan penelitian, Menurut Dantes (2012) merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian.

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Bina Marga No.2, RT.6/RW.2, Cipayung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13840, Indonesia. Waktu penelitian ini direncanakan selama tiga bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

Kegiatan	Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■										
Penyusunan Skripsi			■	■								
Pengumpulan Data					■	■	■					
Analisis Data					■	■	■	■				
Penyusunan Laporan Skripsi						■	■	■	■			

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

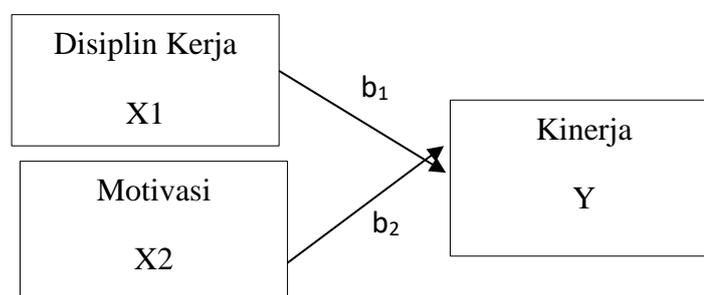
Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Disiplin Kerja

dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu Motivasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan simbol Y.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Rencana Penelitian



Keterangan

X_1 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

X_2 = variabel bebas (Motivasi)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

b_1 = Koefesien regresi variabel Disilpin Kerja

b_2 = Koefesien regresi variabel Motivasi

3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan mengenai jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti seperti nama variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Variabel terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja (Y) dan dua variabel independen yaitu disiplin

kerja (X_1), motivasi (X_2). Variabel ini selanjutnya diukur dengan menggunakan kuesioner. Atas dasar indikator masing-masing variabel yang selanjutnya diterjemahkan menjadi kuesioner dimana variabel kinerja, disiplin kerja memiliki sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, motivasi sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan; dimana operasionalisasinya adalah sebagai berikut:

3.3.1. Disiplin Kerja (Variabel Independen atau variabel X_1)

Disiplin kerja (X_2) dapat dilihat dari persepsi Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung diwakili oleh indikator-indikator sebagai berikut:

1. Mentaati ketentuan jam kerja
2. Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan
3. Pelaksanaan tata tertib organisasi
4. Kesopanan, kerapian, dan kesesuaian dalam berpakaian
5. Pemeliharaan alat-alat kantor
6. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar SOP

3.3.2. Motivasi (Variabel Independen atau variabel X_2)

Kerlinger, N. Fred dan Elazar J. Pedhazur (1987) dalam Cut Zurnali (2004) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari:

- 1) Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*)
- 2) Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*)
- 3) Kebutuhan atas imbalan (*Insentive*). Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan Atkinson (William G Scott, 1962: 83).

Memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motive, harapan dan insentif (*Atkinson views motivation strength in the form of an equation-motivation = f (motive + expectancy + incentive).*)

3.3.3. Kinerja (Variabel Dependen atau variabel Y)

Kinerja dapat dilihat dari persepsi Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Konsep Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Disiplin Kerja (X ₁) Singodimedjo (2010), mengatakan disiplin adalah sikapketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan	<ol style="list-style-type: none"> a. Ketepatan Waktu b. Menggunakan Peralatan Kantor dengan baik c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketataatan terhadap aturan kantor 	Interval 1-5	<p>1 - 2</p> <p>3 - 4</p> <p>5 - 7</p> <p>8 - 10</p>
Motivasi(X ₂) Sedangkan menurut Hasibuan (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (Motive) 	Interval 1 – 5	1-2

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya	2. Pengharapan atas lingkungan kerja (Expectation) 3. Kebutuhan atas imbalan (Insentive). Hal ini juga sesuai dengan yang di kemukakan Atkinson (William G Scott, 1962: 83).		3-7 8-10
Kinerja (Y) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Wesson (2011:35)	a. Jumlah pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan kerja sama	Interval 1 – 5	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 215). Populasi penelitian ini adalah Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung yang berjumlah 72 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanti dan Wulandari, 2010: 10). Sampel pada penelitian ini adalah

seluruh Pegawai Satpol PP di wilayah Kecamatan Cipayung yang berjumlah 72 orang.

3.4.3. Metode Sampling

Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka pengambilan sampling yang digunakan adalah metode *Sampling Jenuh* sehingga penelitiannya disebut sebagai sensus.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data adalah langkah-langkah dalam penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Jika tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak memenuhi standar data yang ditetapkan.

Metode Pengumpulan data dan Informasi dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

- 1) Riset Perpustakaan (*library Research*) Menggunakan buku-buku yang ada di perpustakaan untuk mendapatkan landasan teori mengenai variabel penelitian.
- 2) Riset lapangan (*field research*) untuk melihat serta mengetahui secara langsung objek yang menjadi sasaran penelitian, agar dapat mengetahui permasalahan yang timbul di lapangan. Selanjutnya dari permasalahan tersebut dapat dijadikan dasar guna mencari data atau informasi sebagai alat pemecahannya. Penelitian lapangan dilakukan melalui kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk memperoleh keterangan

mengenai masalah yang sedang diteliti. Jenis angket yang disebar adalah angket tertutup, yaitu angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang disertai alternatif jawaban yang telah disediakan.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono 2017: 92).

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu penelitian. (Sugiyono 2017: 121) menyatakan bahwa: "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur." pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner/angket yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Jika ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid maka pertanyaan tersebut harus di-drop dari daftar pertanyaan. Syarat tersebut menurut Ghozali (2013) apabila nilai $\text{sig} > 0,05$, maka item pertanyaan dari kuesioner adalah valid tetapi apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada tabel reliability analysis. Menurut aturan Nunnaly instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

3.6.3. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono 2017: 92). Ada empat pengukur data (scales) yaitu pengukur data nominal, ordinal, interval, rasio.

Penelitian ini menggunakan skala interval, skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Sedangkan skala untuk instrumen menggunakan skala *likert* karena mengukur sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek.

Jawaban setiap item menggunakan instrumen yang menggunakan skala *likert* :

SS = Sangat Setuju	diberi skor = 5
ST = Setuju	diberi skor = 4
RG = Ragu-ragu	diberi skor = 3
TS = Kurang setuju	diberi skor = 2
TS = Tidak setuju	diberi skor = 1

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Analisis data bertujuan untuk menyajikan data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan sebagai berikut:

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear ganda dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Uji Asumsi Kolmogorov smirnov. Normalitas terpenuhi jika Uji Asumsi one-sample Kolmogorov jika hasil tersebut bersifat normal.

b. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_L dan d_U pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) $d_U < DW < 4 - d_U$, artinya tidak ada autokorelasi
- 2) $d_L < DW < d_U$ atau $4 - d_U < DW < 4 - d_L$, artinya tidak dapat disimpulkan

- 3) $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, artinya terjadi autokorelasi positif/negatif (Nilai dL dan dU diperoleh melalui tabel Durbin Watson).

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai Tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari 0,2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh berapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi dengan SPSS yang utama adalah nilai koefisien R, nilai koefisien determinan R Square (R^2) dan model persamaan linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut sugiyono (2017: 192) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Kinerja

α = Nilai konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel Motivasi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi

3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2013: 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Apabila nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan menguadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.7.5. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Sebagai jawaban sementara, hipotesis disusun berdasarkan proposisi dikembangkan berdasarkan realitas, penelitian sebelumnya dan landasan teori (Heru Mulyanto - Anna Wulandari 2010: 48). Pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan f.

Uji regresi parsial bisa disebut dengan uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_i = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_i \neq 0$: ada pengaruh

Uji F Menurut Kuncoro (2009), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. a. Merumuskan hipotesis. H_0 : Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat H_1 : Seluruh variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat b. Menetapkan besarnya nilai level of significance (α) yaitu sebesar 0.05. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi) 1) Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak 2) Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas t hitung (nilai Sig t) dari masing-masing variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 10\%$. Maka uji regresi parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis yang diajukan adalah : “terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung”.

Hipotesis statistiknya yaitu :

$H_0 : b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

$H_1 : b_1 \neq 0$: ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_0 dan H_1 sebagai pembuktian yaitu:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig t $< \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian (Sig t $> \alpha$) maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Uji Hipotesis Kedua

Uji hipotesis yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung”.

$H_2 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

$H_2 : b_2 \neq 0$: ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

Kesimpulan yang diterima atau ditolaknya H_{20} dan H_{2a} sebagai pembuktian yaitu:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_{2a} ditolak dan H_{20} diterima yang memiliki arti bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1. Profil Satpol PP Kecamatan Cipayung

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota.

- Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
- Di Daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali kota melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan Cipayung terletak di ujung selatan wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur, sebagai salah satu Kecamatan dari 10 kecamatan yang ada di Kota Administrasi Jakarta Timur terletak antara 106⁰ 49' 35" bujur timur dan 6⁰ 10' 37" lintang selatan.

Sebagaimana Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 1227 Tahun 1989 Luas Wilayah Kecamatan Cipayung ± 2.820,916 Ha, terdiri dari 8 Kelurahan:

1. Kelurahan Cipayung : 308,50 Ha
2. Kelurahan Ceger : 362,60 Ha
3. Kelurahan Bambu Apus : 316,520 Ha
4. Kelurahan Setu : 325,12 Ha
5. Kelurahan Lubang Buaya : 372,20 Ha
6. Kelurahan Cilangkap : 603,54 Ha
7. Kelurahan Munjul : 190, 30 Ha
8. Kelurahan P. Ranggon : 366,015 Ha

Kecamatan Cipayung memiliki 8 (delapan) kelurahan, 507 Rukun Tetangga (RT) dan 56 Rukun Warga (RW) serta 80.274 KK dengan jumlah penduduk pada akhir bulan Mei 2017 sebanyak **254.909** Jiwa.

4.1.1.2 VISI Satpol PP Kecamatan Cipayung

Terwujudnya Polisi Pamong Praja yang Profesional dan Berwibawa dalam pelaksanaan tugas, menjadi pengayom dan pelayan masyarakat, serta Penegak Perda yang tangguh dan mumpuni.

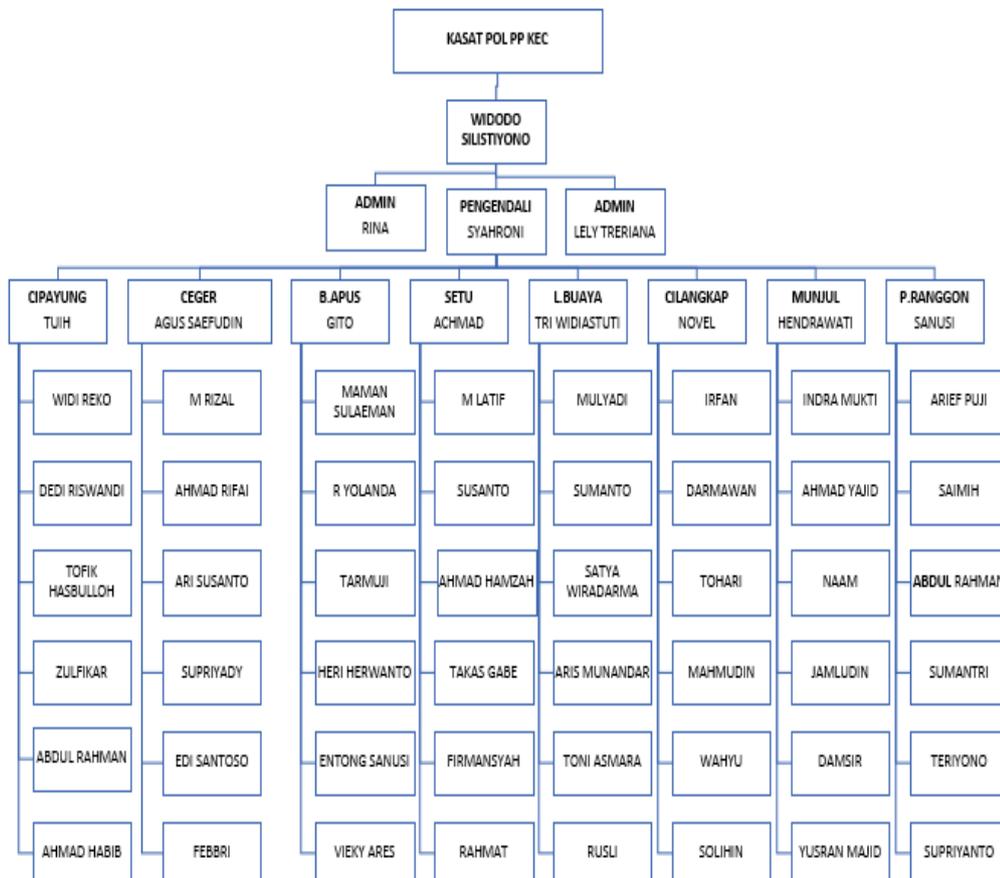
4.1.1.3 MISI Satpol PP Kecamatan Cipayung

1. Meningkatkan profesionalisme sebagai aparat Pemerintah daerah agar semakin menumbuhkan kepercayaan masyarakat;
2. Menegakkan supremasi hukum demi terciptanya kebenaran dan keadilan;

3. Menciptakan kondisi wilayah Kabupaten Purbalingga yang kondusif, guna mendukung lancarnya pembangunan daerah;
4. Membangun jiwa keparamongprajaan, agar dapat menjadi abdi masyarakat yang berwibawa, bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas, pengayom dan pelindung masyarakat;
5. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka terwujudnya keberhasilan pelaksanaan tugas.

4.1.1.4 Struktur Kerja Satpol PP Kecamatan Cipayung

Gambar 4.1



Tabel 4.1

PEMBAGIAN REGU

REGU 1	REGU 2	REGU 3	REGU 4
Nurhidayat	Teddy P	Agung	Subur H
Sumitro	Arif Yulianto	M. Hasan	Didik S
Basuki Rahmat	Andry Afrizal	Munadiah	Anggoro
Faruk	Yulianto	Hari	Darto
Tohid	Dedi Haryanto	Rino	M Yusup Juhaeri
Nur Iman	Sutrisno	Setiyo K	Ahmad Jaenudin
Saiful Mait	-	-	-

4.1.1.5 Profi Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 72 orang responden Satpol PP Kecamatan Cipayang melalui penyebaran kuesioner penelitian dapat disimpulkan dengan gambaran mengenai responden. Hasil penelitian memberikan gambaran mengenai responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang disebar didapatkan deskripsi mengenai responden berdasarkan jenis kelamin, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi
1.	Laki-laki	48 orang
2.	Perempuan	24 orang
Total		72 orang

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel data diatas menunjukkan responden laki-laki memiliki jumlah terbanyak dengan angka 48 orang atau , sedangkan perempuan 24 orang atau hal ini dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi
1.	< 20 tahun	2 orang
2.	21-29 tahun	25 orang
3.	30-39 tahun	31 orang
4.	40-49 tahun	14 orang
5.	> 50 tahun	0 orang
Jumlah		72 orang

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan dari tabel data tersebut menunjukkan hasil yaitu usia kurang dari 20 tahun sebanyak 2 orang, 21-29 sebanyak 25 orang, 30-39 sebanyak 31 orang, 40-49 sebanyak 14 orang dan lebih dari 50 tidak ada.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja	Frekuensi
1.	< 1 tahun	5 orang
2.	1-4 tahun	32 orang
3.	4-10 tahun	28 orang
4.	> 10 tahun	7 orang
Total		72 orang

Sumber : Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan dengan masa kerja maka dapat disimpulkan bahwa pola kerja yang diterapkan adalah pekerja rata-rata dominan pada pegawai yang hampir lama, sehingga dapat dipahami bahwa hal ini memberikan sisi positif terhadap kinerjanya.

4.1.3 Hasil Penelitian

4.1.3.1 Uji Validitas Dan Realibitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu penelitian. (Sugiyono 2017: 121) menyatakan bahwa: "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur." pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner/angket yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Jika ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid maka pertanyaan tersebut harus didrop dari daftar pertanyaan. Syarat tersebut menurut Ghazali (2013) apabila nilai $sig > 0,05$, maka item pertanyaan dari kuesioner adalah valid tetapi apabila nilai $sig < 0,05$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Dalam hal ini masing-masing item yang ada dalam variabel X1, X2, dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Jumlah sample validitas yang diambil 72 orang. Karena dalam penelitian ini menggunakan sample yang berjumlah 72 orang di Kantor Satpol PP Kecamatan Cipayung.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.00 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item correlation*

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

No	Butir Pernyataan	Nilai r Tabel	Corrected Total Correlation	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,2319	0,809	Valid
2.	Pernyataan 2	0,2319	0,792	Valid
3.	Pernyataan 3	0,2319	0,760	Valid
4.	Pernyataan 4	0,2319	0,785	Valid
5.	Pernyataan 5	0,2319	0,575	Valid
6.	Pernyataan 6	0,2319	0,762	Valid
7.	Pernyataan 7	0,2319	0,836	Valid
8.	Pernyataan 8	0,2319	0,813	Valid
9.	Pernyataan 9	0,2319	0,682	Valid
10.	Pernyataan 10	0,2319	0,822	Valid
11.	Pernyataan 11	0,2319	0,732	Valid
12.	Pernyataan 12	0,2319	0,811	Valid
13.	Pernyataan 13	0,2319	0,770	Valid
14.	Pernyataan 14	0,2319	0,711	Valid
15.	Pernyataan 15	0,2319	0,749	Valid
16.	Pernyataan 16	0,2319	0,865	Valid
17.	Pernyataan 17	0,2319	0,835	Valid
18.	Pernyataan 18	0,2319	0,848	Valid
19.	Pernyataan 19	0,2319	0,822	Valid
20.	Pernyataan 20	0,2319	0,779	Valid
21.	Pernyataan 21	0,2319	0,817	Valid
22.	Pernyataan 22	0,2319	0,645	Valid
23.	Pernyataan 23	0,2319	0,738	Valid
24.	Pernyataan 24	0,2319	0,770	Valid
25.	Pernyataan 25	0,2319	0,770	Valid
26.	Pernyataan 26	0,2319	0,777	Valid
27.	Pernyataan 27	0,2319	0,760	Valid
28.	Pernyataan 28	0,2319	0,728	Valid

29.	Pernyataan 29	0,2319	0,800	Valid
30.	Pernyataan 30	0,2319	0,725	Valid

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai Corrected Item Total lebih besar dari nilai r tabel (0,2319). Dengan demikian semua pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian realibilitas.

1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	27.8611	64.854	.751	.908
P2	27.9861	66.155	.734	.909
P3	27.8056	67.257	.697	.911
P4	27.6806	66.023	.724	.910
P5	27.6111	70.185	.467	.925
P6	28.0694	68.404	.706	.911
P7	27.9722	66.056	.792	.906
P8	28.2083	65.463	.759	.908
P9	27.8611	68.826	.603	.916
P10	28.0694	66.122	.774	.907

Sumber : Hasil Olah Data 2020

Dari hasil data tersebut menyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid, dengan asumsi setiap instrumen data valid adalah apabila nilai korelasi antar jumlah skor setiap instrumen dan skor total signifikan diatas 0,232. Karena hasil uji coba mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-*

Total Correlation > 0,232) untuk seluruh item, maka dari 10 pernyataan indikator Disiplin Kerja dinyatakan seluruhnya valid.

2. Hasi Uji Validitas Motivasi (X2)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	27.2083	76.393	.671	.930
P2	26.9444	72.532	.757	.926
P3	26.9861	72.774	.703	.929
P4	27.0694	76.178	.643	.932
P5	26.9306	76.094	.692	.929
P6	27.0000	70.761	.824	.922
P7	26.9722	71.492	.786	.925
P8	26.9306	74.037	.811	.924
P9	26.9028	73.272	.775	.925
P10	26.9306	73.925	.721	.928

Sumber : Hasil Olah Data 2020

Dari hasil data tersebut menyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid, dengan asumsi setiap instrumen data valid adalah apabila nilai korelasi antar jumlah skor setiap instrumen dan skor total signifikan diatas 0,232. Karena hasil uji coba mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* > 0,232) untuk seluruh item, maka dari 10 pernyataan indikator Motivasi dinyatakan seluruhnya valid.

3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	26.5417	57.576	.765	.902
P2	26.7500	61.627	.564	.913
P3	26.6528	58.737	.665	.908
P4	26.4583	59.238	.711	.905
P5	26.7639	58.662	.708	.905
P6	26.7639	59.394	.722	.905
P7	26.4583	57.717	.688	.906
P8	26.6944	59.286	.656	.908
P9	26.5417	56.195	.735	.904
P10	26.5000	59.549	.653	.908

Sumber : Hasil Olah Data 2020

Dari hasil data tersebut menyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid, dengan asumsi setiap instrumen data valid adalah apabila nilai korelasi antar jumlah skor setiap instrumen dan skor total signifikan diatas 0,232. Karena hasil uji coba mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0,232) untuk seluruh item, maka dari 10 pernyataan indikator Motivasi dinyatakan seluruhnya valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada tabel reliability analysis.

Menurut aturan Nunnally instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. Tabel pengujian reliabilitas dapat dilihat pada :

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Hitung	Minimal Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,919	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,934	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,915	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel 5.1 nilai *cronbach alpha* adalah lebih besar dari 0,6 jadi instrumen yang di ujcobakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui tentang kenormalan distribusi data. Model-regresi yang baik adalah berdistribusi normal. Dalam

penelitian ini untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof-smirnof, jika angka signifikan di dalam tabel lebih besar dari alpha 5% maka data sudah memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil pengujian uji normalitas :

Tabel 4.10

Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03436170
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Pengolahan Data dengan Software SPSS 25.0 2020

Dari tabel diatas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* $Z = 0,500$ dengan probabilitas $Asymp.Sig = 0,871$. Karena probabilitas lebih besar dari taraf uji penelitian ($Asymp. Sig > \alpha$ atau $0,871 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang di uji berdistribusi normal

2. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 4) $dU < DW < 4 - dU$, artinya tidak ada autokorelasi
- 5) $dL < DW < dU$ atau $4 - dU < DW < 4 - dL$, artinya tidak dapat disimpulkan
- 6) $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, artinya terjadi autokorelasi positif/negatif (Nilai dL dan dU diperoleh melalui tabel Durbin Watson).

Uji asumsi autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.11

Hasil Output Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.767	4.09241	2.169

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data dengan Software SPSS 25.0 2020

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh nilai Durbin-Watson (D-W hitung) sebesar 2.169 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Jumlah sampel (n) sebesar 72 dan jumlah variabel independen sebesar 2 menunjukkan nilai D_u sebesar 1,6751 dan nilai d_L sebesar 1,5611. Jadi dapat disimpulkan bahwa $dL < DW < 4 - dU$ menghasilkan nilai (2,3249) berada di antara dL dan dU maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolonieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolonieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai Tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari 0,2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Multikolonieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolonieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Output Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	5.401	1.745		3.095	.003		
	Disiplin Kerja	.106	.104	.113	1.017	.313	.266	3.758
	Motivasi	.697	.099	.781	7.034	.000	.266	3.758

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 2020

Dari hasil output diatas nilai *tolerance* kedua variabel penjelas tidak kurang dari 1 serta nilai *VIF* keduanya adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R square (R²), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepuasan Kerja Y = Turnover Karyawan a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Kompensasi b₂ = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi b₁ menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin Kerja dan b₂ menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.13

Hasil Output Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.401	1.745		3.095	.003
	Disiplin Kerja	.106	.104	.113	1.017	.313
	Motivasi	.697	.099	.781	7.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 2020

Model persamaan regresi linear berganda dapat di artikan sebagai berikut:

- ❖ Nilai konstanta $a=5.401$ dapat di artikan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 5.401
- ❖ Koefisien regresi X_1 Sebesar $b_1= 0.106$ dapat di artikan bahwa jika nilai X_1 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0.106.
- ❖ Koefisien regresi X_2 Sebesar $b_2= 0.697$ dapat di artikan bahwa jika nilai X_2 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0.697.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji f

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh Disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai. Pengaruhnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji f

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3950.051	2	1975.026	117.927	.000 ^a
Residual	1155.601	69	16.748		
Total	5105.653	71			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 2020

a) Merumuskan hipotesis dalam bentuk kalimat

Ho : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

Ha : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

Menentukan kriteria pengujian

Jika nilai Sig $< \alpha$ (0.05) atau nilai F hitung $> F$ tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai Sig $> \alpha$ (0.05) atau nilai F hitung $< F$ tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

b) Membuat kesimpulan

Berdasarkan tabel Anova, nilai Sig = 0,000 dan nilai F hitung = 117.927.

Ternyata nilai Sig (0.000) $< \alpha$ (0.05) atau nilai F hitung (117.927) $> F$ tabel (3.124), dengan demikian Ho ditolak Ha diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

2. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Hasil analisis koefisien determinan ditunjukkan pada tabel Model Summary sebagai berikut :

Tabel 4.15**Hasil Uji Koefisien Determinan****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.767	4.09241

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

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 2020

Berdasarkan tabel Model Summary di atas diperoleh nilai koefisien determinan ganda atau R Square = 0.774, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (motivasi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar 77.4% atau variabel Y (kinerja) secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (motivasi) sebesar 77.4%.

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja Satpol PP di Kecamatan Cipayung. Pengaruhnya dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Output Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.401	1.745		3.095	.003
Disiplin Kerja	.106	.104	.113	1.017	.313
Motivasi	.697	.099	.781	7.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 2020

Untuk membuktikan hipotesis kedua dan ketiga maka dilakukan pengujian secara parsial variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.

- a. Pengaruh parsial X_1 (disiplin kerja) terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.106$

Hipotesis statistik yang diajukan adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung

H_a : terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung

Kriteria pengujian :

Jika nilai Sig $< \alpha$ (0.05) atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika nilai Sig $> \alpha$ (0.05) atau nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficients dapat diketahui nilai Sig= 0.313 dan nilai t hitung = 1.017. Dapat kita lihat bahwa nilai Sig (0.313) $>$ α (0.05) atau nilai t hitung (1.017) $<$ t tabel (1.666), maka H_0 diterima, H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung. Pengaruh parsial X_2 (motivasi) terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.697$

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Satpol PP Di Kecamatan Cipayung

H_a : Terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung

Kriteria Pengujian:

Jika nilai Sig $<$ α (0.05) atau nilai t hitung $>$ tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig $>$ α (0.05) atau nilai t tabel $<$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficients dapat diketahui nilai Sig = 0.000 dan nilai t hitung = 7.034. Dapat kita lihat bahwa nilai Sig (0.000) $<$ α (0.05) atau nilai t hitung (7.034) $>$ t tabel (1.666), maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung.

4.2 Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi yang mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai.

4.2.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari uji hipotesis dimana nilai disiplin kerja tidak signifikan pada 0.313, dimana 0.313 lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikan 5% (0.05). pengujian ini bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nawawi (2017), Minarsih, Sutrisno, Fathoni(2016) dimana disebutkan secara parsial Disiplin kerja dua-duanya berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu mendukung dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini yakni sama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja diatas 0.05.

Sebaliknya penelitian yang dilakukan Haryadi (2017), tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari uji hipotesis dimana nilai Motivasi signifikan pada 0.000, dimana 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan 5% (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iskandar (2018), Riana (2015), dimana disebutkan secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dalam penelitian terdahulu mendukung dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini yakni sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan variabel ukuran perusahaan dibawah 0.05. Dengan berpengaruhnya ukuran motivasi terhadap kinerja pegawai, maka semakin besar tingkat kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Sebaliknya penelitian yang dilakukan Haryadi (2017), tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden penelitian kemudian diadakan analisis yang merupakan pengolahan yang lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dalam analisis ini akan dibuat semacam dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus regresi yang telah diproses dari hasil pengolahan data statistik analisis regresi linier sederhana menggunakan alat bantu *SPSS for windows 25.0*.

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai Satpol PP di kecamatan Cipayung

Hasil pengujian disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.313, dimana 0.313 lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikan 5% (0.05), maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya maka semakin rendah tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung

Hasil pengujian motivasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000, dimana 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan 5% (0.05), maka

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin banyak motivasi yang diberikan kepada pegawai semakin baik pula kinerja yang dilakukan pegawai, hal tersebut membuktikan pengaruh yang signifikan atau memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dilakukan pegawai baik hal kecil maupun hal besar, dengan memberikan arahan atau bimbingan yang baik secara individual atau keseluruhan dan memberikan motivasi yang lebih terhadap pegawai yang kurang baik dalam melakukan pekerjaan sebab motivasi yang baik akan memperoleh kinerja yang lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Nawawi. 2011. *Hubungan Pengetahuan Tentang APD dengan penggunaan APD Pada petugas Patroli PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta*. Jakarta: e- Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 48:215-2256
- Aditya, Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Semarang: PT. Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara*.
- Ahmad, Tohardi. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Cut, Zurnali. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap perilaku produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Tbk, Unpad, Bandung*.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dante, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Findarti Febrisma Ramadhiya. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. e- Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.4, No.4:937-946.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H Mulyanto, A Wulandari. CV Agung Semarang, 2010.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. e-Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA). Vol.1.

- Hasibuan, Malayu S.P, (2010). *Manajen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2011). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husen, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dn Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Juniantara, I Wayan, dan I Gede Riana . 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasio di Denpasar-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.4, No9:611-62.ISSN: 2337-306.
- Kuncoro, Mudrajat .2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Lukman, Syamsuddin. 2009. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, Heru. Wulandari, Anna. 2010. *Job Burnout. Annual Review Psychology*. Utrecht Uneversity.
- Nur Saina . 2013. *Konflik Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*. E-JurnLEMBA.Vol1.No.3 September.
- Parrek, Udai. 2005. *Motivational analysis of Organizational Bahavior*. University Associate, Inc, MOA-B.
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Pencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P . Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Salim, Abraham. 2017. *Trilogy of Abraham Salim*. Penerbit Samudra Biru.
- Sastrohadiwiryo, B.Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*
_____.Markum. 2010. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.

- Soekanto, Soejono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. "*Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*". Vol.2, No.2.
- _____. Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syamsudin. 2009. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan pengukurannya (Analisis dibidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyuningrum, 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo kabupaten Grobogan, *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang

LAMPIRAN 1**SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pegawai Satpol PP

Di Kecamatan Cipayung

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi Program Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), bersama ini saya bermaksud melakukan penelitian:

Nama : Andriani (2016511122)

Program : Manajemen SDM

Judul Penelitian : “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA SATPOL PP (SATUAN POLISI PAMONG PRAJA) DI KECAMATAN CIPAYUNG DKI JAKARTA”.

Oleh karena itu, saya membutuhkan data penelitian sesuai dengan judul tersebut. Saya mohon Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi, tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga. Demikian pengantar kuesioner penelitian ini, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih. Hormat saya, KatinWilda M.

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA SATPOL PP (SATUAN POLISI PAMONG PRAJA) DI KECAMATAN CIPAYUNG

IDENTITAS RESPONDEN

Usia :

Status :

Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Mohon diberi tanda checklist $\sqrt{\quad}$ (Pendapatn anda dinyatakan dalam skala 1s/d 5 yang memiliki makna: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima kasih atas partisipasi anda.

A. Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu					
2	Saya selalu mengikuti apel setiap pagi dan setiap hari					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan kantor dengan tepat waktu					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan kantor sesuai dengan yang diberikan atasan					
5	Saya selalu mematuhi aturan seperti mengikuti jadwal piket dengan baik					
6	Saya selalu mengikuti rapat/meeting dengan berinteraksi secara baik					
7	Saya selalu menggunakan seragam rapih sesuai peraturan yang telah ditetapkan atasan					
8	Saya tidak pernah ditegur masalah kerapihan seragam					
9	Selama saya bekerja, saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik					
10	Sanksi hukuman diberikan kepada setiap pegawai yang melanggar aturan					

B. Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya selalu mengambil jam lembur apabila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu					
2	Saya akan bertanggung jawab atas kesalahan pekerjaan yang telah saya buat					
3	Saya akan berusaha memberikan hasil kerja yang lebih baik dari pegawai lain					
4	Dalam pekerjaan yang dilakukan, setiap pegawai butuh pengakuan dari					

	masyarakat					
5	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi					
6	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
7	pegawai membutuhkan arahan yang baik dari atasan					
8	Perusahaan memberikan perlengkapan keamanan yang lengkap dalam bekerja					
9	Pegawai akan diberikan bonus/insentif jika melakukan pekerjaan dengan baik					
10	Gaji pokok yang diterima selalu tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab					

C. Kinerja

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya bekerja sesuai jabatan yang telah ditentukan					
2	Saya akan menggantikan posisi pekerjaan pegawai lain					
3	Prestasi kerja yang Saya miliki cukup memberikan kontribusi besar dikantor					
4	<i>Skil</i> yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya selalu tepat waktu dalam menangani masalah lingkungan masyarakat					
6	Atasan selalu memberikan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas pegawai					
7	Saya mungkin akan memberikan kabar jika saya berhalangan masuk kantor					
8	Saya akan tetap berusaha hadir untuk melaksanakan pekerjaan dalam kondisi apapun					
9	Saya selalu bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan					
10	Saya akan membantu pekerjaan teman dengan senang hati					

LAMPIRAN 2: Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja

Disiplin Kerja

NO	PERTANYAAN										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
2	4	5	5	5	1	2	2	2	5	1	32
3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	39
5	4	3	5	4	4	3	2	4	2	2	33
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
8	1	2	1	2	3	3	2	1	3	3	21
9	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	30
10	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	34
11	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
12	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	14
13	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
14	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	39
15	4	4	3	2	1	2	2	1	1	2	22
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
17	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	43
18	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	24
19	2	3	2	2	4	3	2	2	3	4	27
20	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	35
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
22	3	2	5	4	3	2	3	2	2	2	28
23	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
24	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
26	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	2	1	4	3	2	1	3	3	2	2	23
30	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
31	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47

33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
39	5	4	3	4	3	4	3	2	4	2	34
40	2	3	2	2	2	3	2	5	2	2	25
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	32
43	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	41
44	3	2	2	2	3	2	2	2	5	2	25
45	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	26
46	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	45
47	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	21
48	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	29
49	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	29
50	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	28
51	1	1	2	3	3	2	2	2	5	2	23
52	2	2	3	4	2	4	2	2	5	3	29
53	1	1	2	1	5	2	4	2	2	2	22
54	1	1	3	2	5	2	2	1	4	3	24
55	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	18
56	1	2	3	4	5	3	4	3	4	2	31
57	2	2	2	3	1	1	2	2	4	2	21
58	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	24
59	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	34
60	2	2	1	4	5	3	2	3	3	3	28
61	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	16
62	2	2	2	1	5	2	4	4	3	2	27
63	1	3	4	4	5	2	2	1	2	1	25
64	4	2	3	2	5	2	3	2	3	2	28
65	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	27
66	3	4	3	3	5	2	1	2	2	2	27
67	4	2	3	5	1	2	2	2	3	3	27
68	1	3	2	2	5	1	2	1	3	1	21
69	4	2	2	5	4	4	3	2	2	3	31
70	5	3	4	4	3	2	2	3	4	4	34
71	3	4	5	4	5	1	2	1	1	2	28
72	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	14

LAMPIRAN 3: Rekapilitasi Jawaban Responden Motivasi

MOTIVASI

NO	PERTANYAAN										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	22
3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	41
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
7	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	33
8	1	2	1	2	2	1	3	2	1	4	19
9	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	30
10	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	30
11	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	42
12	4	1	1	5	3	4	1	4	2	4	29
13	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
14	3	5	5	3	4	2	2	3	4	4	35
15	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	16
16	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	45
17	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
18	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	25
19	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	34
21	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
22	3	2	5	4	3	2	3	2	2	2	28
23	4	5	3	3	5	5	3	3	4	3	38
24	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	27
25	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
26	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	34
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	21
30	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	32
31	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	40
32	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
33	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
35	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	3	3	3	3	5	4	2	3	3	33

40	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	25
41	5	5	5	2	3	5	5	4	4	5	43
42	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	41
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
44	2	2	5	4	3	2	3	2	2	2	27
45	1	3	1	2	4	3	2	2	4	2	24
46	2	4	5	3	4	5	5	4	4	4	40
47	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	22
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
51	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	26
52	2	2	1	2	4	3	2	2	1	2	21
53	2	2	1	3	2	4	2	3	2	3	24
54	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	24
55	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	16
56	2	1	3	1	2	1	1	2	3	3	19
57	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	17
58	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	23
59	2	4	3	2	3	4	4	2	5	3	32
60	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	18
61	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	16
62	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	22
63	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	24
64	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	23
65	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	22
66	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	18
67	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	23
68	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	14
69	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	25
70	2	5	5	5	3	3	2	3	2	2	32
71	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	27
72	1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	18

LAMPIRAN 4: Rekapitulasi Data Responden Kinerja Karyawan

KINERJA

Responden	PERTANYAAN										TOTAL
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	1	4	5	1	4	1	1	4	1	4	26
3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	37
4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	34
5	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	37
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
7	3	5	3	3	4	4	3	3	5	4	37
8	3	2	1	1	3	3	4	2	4	2	25
9	4	4	2	4	2	2	4	2	4	3	31
10	4	2	3	4	4	3	5	4	3	4	36
11	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	41
12	3	5	4	4	1	4	2	5	3	3	34
13	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	27
14	3	3	5	4	4	1	2	4	4	4	34
15	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	16
16	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	39
17	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	40
18	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
19	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	28
20	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	30
21	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	38
22	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	31
23	3	2	4	3	2	3	5	4	3	5	34
24	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	28
25	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
26	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
29	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	21
30	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	38
31	4	2	4	4	4	4	5	5	5	2	39
32	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36
33	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
35	4	3	3	4	4	3	5	2	5	3	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	37
40	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	30

41	2	3	3	2	3	3	1	3	5	5	30
42	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	34
43	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	39
44	2	5	4	3	1	2	1	2	2	4	26
45	2	4	2	3	2	2	3	2	2	1	23
46	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	38
47	2	2	1	4	3	2	3	3	2	3	25
48	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
49	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
50	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
51	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	23
52	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	22
53	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	22
54	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	18
55	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	23
56	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	23
57	1	1	1	2	1	3	3	3	2	1	18
58	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	21
59	4	2	4	4	3	2	4	2	3	3	31
60	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	18
61	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	16
62	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3	21
63	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	20
64	3	3	1	4	2	2	2	3	2	3	25
65	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	22
66	1	2	2	1	1	2	3	3	2	1	18
67	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	18
68	3	2	1	2	2	1	2	3	5	4	25
69	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	19
70	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	39
71	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	22
72	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	27

LAMPIRAN 5 : Output Uji Validitas dan Realibilitas Disiplin Kerja (X1)

Hasil Output SPSS Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.735**	.691**	.645**	.254*	.569**	.601**	.600**	.428**	.641**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	.735**	1	.623**	.686**	.404**	.522**	.560**	.564**	.399**	.533**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	.691**	.623**	1	.665**	.358**	.433**	.561**	.537**	.421**	.504**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	.645**	.686**	.665**	1	.362**	.482**	.540**	.536**	.525**	.535**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	.254*	.404**	.358**	.362**	1	.358**	.521**	.402**	.305**	.378**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.002	.002		.002	.000	.000	.009	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	.569**	.522**	.433**	.482**	.358**	1	.660**	.635**	.495**	.726**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P7	Pearson Correlation	.601**	.560**	.561**	.540**	.521**	.660**	1	.732**	.537**	.695**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P8	Pearson Correlation	.600**	.564**	.537**	.536**	.402**	.635**	.732**	1	.515**	.697**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P9	Pearson Correlation	.428**	.399**	.421**	.525**	.305**	.495**	.537**	.515**	1	.603**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.009	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P10	Pearson Correlation	.641**	.533**	.504**	.535**	.378**	.726**	.695**	.697**	.603**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Total	Pearson Correlation	.809**	.792**	.760**	.785**	.575**	.762**	.836**	.813**	.682**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

LAMPIRAN 6 : Output Uji Validitas dan Realibilitas Motivasi (X2)

Hasil Output SPSS Uji Validitas

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.447**	.537**	.525**	.605**	.616**	.621**	.557**	.462**	.480**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	.447**	1	.634**	.518**	.595**	.656**	.612**	.646**	.734**	.553**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	.537**	.634**	1	.594**	.461**	.568**	.617**	.569**	.585**	.485**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	.525**	.518**	.594**	1	.433**	.559**	.456**	.603**	.482**	.491**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	.605**	.595**	.461**	.433**	1	.632**	.640**	.546**	.577**	.491**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	.616**	.656**	.568**	.559**	.632**	1	.698**	.742**	.718**	.657**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P7	Pearson Correlation	.621**	.612**	.617**	.456**	.640**	.698**	1	.681**	.633**	.638**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P8	Pearson Correlation	.557**	.646**	.569**	.603**	.546**	.742**	.681**	1	.664**	.738**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P9	Pearson Correlation	.462**	.734**	.585**	.482**	.577**	.718**	.633**	.664**	1	.646**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P10	Pearson Correlation	.480**	.553**	.485**	.491**	.491**	.657**	.638**	.738**	.646**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.732**	.811**	.770**	.711**	.749**	.865**	.835**	.848**	.822**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

LAMPIRAN 7 : Output Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja (Y)

Hasil Output SPSS Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.414**	.541**	.673**	.557**	.625**	.666**	.481**	.646**	.542**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	.414**	1	.583**	.417**	.397**	.454**	.250*	.450**	.449**	.502**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.034	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	.541**	.583**	1	.456**	.579**	.458**	.446**	.542**	.439**	.521**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	.673**	.417**	.456**	1	.536**	.616**	.615**	.522**	.530**	.464**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	.557**	.397**	.579**	.536**	1	.559**	.590**	.511**	.561**	.506**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	.625**	.454**	.458**	.616**	.559**	1	.647**	.502**	.604**	.421**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P7	Pearson Correlation	.666**	.250*	.446**	.615**	.590**	.647**	1	.494**	.614**	.350**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P8	Pearson Correlation	.481**	.450**	.542**	.522**	.511**	.502**	.494**	1	.482**	.506**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P9	Pearson Correlation	.646**	.449**	.439**	.530**	.561**	.604**	.614**	.482**	1	.647**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P10	Pearson Correlation	.542**	.502**	.521**	.464**	.506**	.421**	.350**	.506**	.647**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Total	Pearson Correlation	.817**	.645**	.738**	.770**	.770**	.777**	.760**	.728**	.800**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

LAMPIRAN 8 : Output Uji Normalitas X1, X2, Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03436170
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 9 : Output Uji Regresi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.767	4.09241

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

LAMPIRAN 10 : Tabel F atau Annova**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3950.051	2	1975.026	117.927	.000 ^a
	Residual	1155.601	69	16.748		
	Total	5105.653	71			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 11 : Tabel T atau Coefficient**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.401	1.745		3.095	.003
	Disiplin Kerja	.106	.104	.113	1.017	.313
	Motivasi	.697	.099	.781	7.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Andriani
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Desember 1997
Alamat : Jalan Sehat Kelurahan Pondok Ranggon RT
002/003, Kecamatan Cipayung-Jakarta Timur.

PENDIDIKAN FORMAL

2004 – 2010 : SD N 05 CILANGKAP
2010-2013 : SMP N 230 Pondok Ranggon, Jakarta Timur
2013-2016 : MA N 14 Kampus B, Jakarta Timur

PENGALAMAN KERJA

1. Restaurant D’COST 2018-2019, sebagai Waiters