

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU (PTSP) KECAMATAN CIPAYUNG**

**SKRIPSI**

Di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**DEVIANA IMELDA PUTRI**  
**NIM: 2016511142**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2020**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (PTSP) KECAMATAN CIPAYUNG” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada.

1. Ir. Jen Zainal Asyikin Hans, Ph.D, pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Susanti Widhiastuti, Dr., M.M, Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr.Suyanto, SE., MM, M.AK, C.A, Ketua STIE IPWIJA
4. Drs. Agus Widodo selaku Kepala Bagian TU PTSP Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan dorongan semangat , terutama kepada Bapak dan Ibu , serta Kakak-kakak saya.
7. Teman saya Arizal Asfarudin yang selalu mendukung dan membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA, khususnya kelas D.5 dan D.6.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi instansi dan pihak lain yang membutuhkan.

Jakarta, 20 Juli 2020

Penulis

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deviana Imelda Putri

NIM : 2016511142

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 semestinya.

Jakarta, 20 Juli 2020

**Deviana Imelda Putri**  
**NIM: 2016511142**

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Deviana Imelda Putri  
NIM : 2016511142  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan  
Cipayung.

Jakarta, 20 Juli 2020

Dosen Pembimbing,

Ir. Jen Zainal Asyikin Hans, Ph.D

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU KECAMATAN CIPAYUNG**



**DEVIANA IMELDA PUTRI**  
**NIM: 2016511142**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari Kamis tanggal 06  
Bulan Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi  
syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana  
Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Titing Widyastuti, SE, MM .td tangan .....
- Ketua
2. Mursida Kusuma Wardhani, SE, MM .td tangan.....
- Anggota
3. Jen ZA Hans, M.Sc., Ph.D .td tangan.....
- Anggota

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

Td tangan  
**Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM**  
Tanggal:

## **ABSTRAK**

Disiplin kerja dan Motivasi merupakan dua faktor yang di duga mempengaruhi kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS dengan mengambil sampel 64 karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung. Pengambilan data dilakukan dengan menyebar kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda dan determinasi ( $R^2$ ), Uji Asumsi Klasik, dan pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji T-test dan Uji Kelayakan Model (Uji F).

Pada hasil penelitian ini taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja karyawan PTSP Kecamatan Cipayung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTSP Kecamatan Cipayung. (2) Motivasi karyawan PTSP Kecamatan Cipayung tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PTSP Kecamatan Cipayung.

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

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Work discipline and motivation are two factors that are thought to affect the performance of employees of the One Stop Integrated Service, Cipayung District. To prove the effect of both, a study was conducted with the aim of knowing the effect of work discipline and motivation on the performance of employees of the One Stop Integrated Service, Cipayung District.*

*The research method used is the SPSS data processing application by taking a sample of 64 employees of the One Stop Integrated Service, Cipayung District. Data were collected by distributing questionnaires. The analytical method used in this study is Multiple Regression Analysis and determination (R<sup>2</sup>), Classical Assumption Test, and hypothesis testing in this study using the T-test and Model Feasibility Test (F Test).*

*In the results of this study, a significant level of 5% indicates that: (1) Work discipline of PTSP employees in Cipayung District has an effect on the performance of PTSP employees in Cipayung District. (2) The motivation of PTSP employees in Cipayung District has no effect on the performance of PTSP employees in Cipayung District.*

*Based on these findings, it is suggested to improve employee performance to improve work discipline and increase employee motivation.*

*Keywords: Work Discipline, Motivation, and Employee Performance*



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3. Kinerja .....	15
2.1.4. Disiplin Kerja.....	20
2.1.5. Motivasi .....	25
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31

2.3 Kerangka Pemikiran .....	34
2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.4. Hipotesis .....	36
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.2. Desain Penelitian .....	38
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	39
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	41
3.4.1. Populasi.....	41
3.4.2. Sampel .....	41
3.4.3. Metode Sampling.....	41
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	42
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	42
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	43
3.7.1. Metode Analisis .....	43
3.7.2. Pengujian Hipotesis .....	46
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1. Profil Pelayanan Terpadu Satu Pintu.....	48
4.1.1. Sejarah Pelayanan Terpadu Satu Pintu .....	48
4.1.2. Visi dan Misi Pelayanan Terpadu Satu Pintu .....	49
4.1.3. Karakteristik Responden.....	51
4.1.4. Pengujian Kualitas Data.....	52

4.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.1.6. Analisis Kuantitatif.....	58
4.1.7. Pengujian Hipotesis .....	61
4.2. Pembahasan Penelitian .....	63
4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Tahun 2018 s.d 2019.....	2
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2) .....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas .....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi .....	60
Tabel 4.10 Analisis Regresi Berganda .....	60
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi .....	62
Tabel 4.12 Hasil Hipotesis Uji T-tes .....	63
Tabel 4.13 hasil Hipotesis Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	36
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	74
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	78
Lampiran 3 Output Uji Validitas Displin Kerja.....	84
Lampiran 4 Output Uji Validitas Motivasi.....	85
Lampiran 5 Output Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	86
Lampiran 6 Output Uji Realibilitas Disiplin Kerja.....	87
Lampiran 7 Output Uji Realibilitas Motivasi.....	87
Lampiran 8 Output Uji Realibilitas Kinerja Karyawan.....	87
Lampiran 9 Output Uji Normalitas.....	88
Lampiran 10 Output Uji Mulikolonieritas.....	88
Lampiran 11 Output Uji Autokorelasi.....	89
Lampiran 12 Output Analisis Regresi Berganda.....	89
Lampiran 13 Output Koefisien Determinasi.....	89
Lampiran 14 Output Uji t.....	90
Lampiran 15 Output Uji Kelayakan Model.....	90

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era revolusi industri 4.0 peningkatan kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan, karena untuk menjaga keberlangsungan pembangunan nasional. Oleh karena itu perlu disiapkan langkah yang tepat agar manusia bisa unggul dalam menghadapi era saat ini. Sumber daya manusia menjadi aset tenaga kerja yang efektif untuk menciptakan kesejahteraan, dengan memiliki *softskill* yang baik manusia bisa menjadi mandiri, penuh inisiatif, bekerja secara cermat, penuh tanggung jawab dan gigih. Hal ini yang dapat menjadi modal utama seseorang menjadi sumber daya yang unggul dengan menyeimbangkan antara *softskill* dan *hardskill*.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi atau perusahaan karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia (karyawan).

Kinerja karyawan sangat mempunyai peran penting dalam perusahaan, karena jika perusahaan ingin maju dan mampu bersaing dalam era saat ini perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang

dimiliki karyawannya karena hal tersebut merupakan kunci untuk keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan agar kinerja yang baik dapat tercapai maka kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus diikuti dengan disiplin dan motivasi yang tinggi terhadap tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

**Tabel 1.1.**

**Rekapitulasi Absensi Tahun 2018 s/d 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Bukan Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Tingkat Ketidakhadiran</b>
2018	246	119	1.110
2019	239	126	1.240

*Sumber: Data Absensi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)  
Kecamatan Cipayung.*

Pada tabel diatas menunjukkan rekap absensi selama dua tahun terakhir, menjelaskan hari kerja selama tahun 2018 berjumlah 246 hari dan bukan hari kerja berjumlah 119, sedangkan tahun 2019 jumlah hari kerjanya 239 hari dan bukan hari kerjanya 126 hari. Total kedua tahun tersebut berbeda karena tanggal merah setiap tahunnya berbeda-beda. Dan jumlah tingkat ketidakhadiran di tahun 2019 mengalami kenaikan yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dikarenakan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja, belum lagi ditambah karyawan yang terlambat bekerja. Selain masalah kehadiran, juga ada masalah kurangnya karyawan dalam mentaati ketentuan jam kerja ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih ada diluar ruangan kantor padahal jam kerja sudah dimulai dan meninggalkan pekerjaan padahal jam kerja belum selesai, sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan serta kualitas pekerjaan. Serta masih ada beberapa pegawai yang tidak



ikut serta dalam penyelenggaraan apel pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja Senin s.d Jum'at, banyak karyawan yang datang setelah apel selesai dan juga ada beberapa karyawan yang menunggu di dalam ruangan dan tidak mengikuti apel. Dan juga produktivitas kerja yang menurun karena kejenuhan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai, pekerjaan yang seharusnya beres dapat terhambat dikarenakan kejenuhan.

Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan sangat perlu ditegakkan, karena dengan adanya disiplin maka akan ada aturan-aturan yang harus dijalankan dan juga ditaati oleh semua karyawan baik atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam perusahaan akan membantu karyawan dalam membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang telah disepakati yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya yang diharapkan hal ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selanjutnya pihak perusahaan juga harus menganalisis faktor-faktor disiplin karyawan apabila ada hal negatif yang terjadi dalam pelaksanaan kedisiplinan maka perlu pembenahan serta perbaikan kepada karyawan tersebut. Untuk itu penilaian ini merupakan adanya timbal balik yang positif antara karyawan dengan perusahaan yang diharapkan akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik lagi dalam menjalankan kedisiplinan dalam perusahaan.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan rasa kesadaran terhadap pekerjaannya untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut pun akan meningkat.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dan juga mentaati aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan memiliki karyawan disiplin yang baik maka diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja yaitu merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela (Sintaasih & Wiratama 2013:129).

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk ke dalam penahanan

diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku didalam lingkungan tertentu.

Selain disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang diinginkan sesuai target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan bersedia mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Menurut Winardi (2016) motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan” motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2013:143).

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai 2011:455). Kemudian menurut Rohman (2013) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan meningkat. Dorongan yang kuat dalam diri individu merupakan salah satu usaha untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan perusahaan yaitu ditunjukkan dengan adanya sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin diharapkan melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin karyawan yang terdapat di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan agar tulisan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak, dimana manfaat yang diperoleh adanya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Sendiri

Peneliti ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa dibangku kuliah dan praktek langsung di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti lebih lanjut terutama

dibidang pengembangan sumber daya manusia pada Program Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI-Jakarta.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penulisan skripsi ini, penulis membagi dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

#### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

#### **BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

#### **BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas hasil penelitian dan juga tentang pembahasan penelitian

#### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas bagian akhir skripsi yaitu tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan. Atau dengan kata lain secara lugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas / fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Herman Sofyandi 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.



### 2.1.1.1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013) :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### 2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2009) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

- 1) Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*) Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
- 2) Tujuan organisasi (*Organizational Objective*) untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
- 3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

- 4) Tujuan Personel (*Personel Objective*) untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

### **2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peranan sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Nawawi (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi . Sedangkan menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan,

keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting disebuah organisasi atau perusahaan yang membantu untuk beroperasi dan juga membantu agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

### **2.1.2.1 Manfaat dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Schuler (1992) manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia yaitu :

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2. Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

4. Meningkatkan komitmen karyawan

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

5. Mengurangi *turn over* dan absensi

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* dan absensi

### **2.1.3. Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu

dalam pelaksanaannya akan diukur atau dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu oleh perusahaan atau organisasi dan telah disepakati bersama.

Hersey & Blanchard (dalam Rivai dan Basri, 2015:15) berpendapat bahwa Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kemudian menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang didapat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

### 2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkumanegara (2014:13) yang merumuskan bahwa:

*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

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

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas 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 (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

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

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Kondisi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### **2.1.3.2. Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengatur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator Robbins (2011):

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan atau organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.3.3. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkumanegara (2016):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.



2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **2.1.3.4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) yaitu proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, karena melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui keadaan sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dapat dilakukan dengan mengidentifikasi pengetahuan, kemampuan, keterampilan. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses daripada sebagai sebuah produk akhir.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan

personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006:78)

Menurut (Armstrong 2009:18) penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya.

Sedangkan menurut pandangan (Williams 2007:21) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional.

Berdasarkan pandangan diatas penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya selama periode waktu tertentu.

#### **2.1.4. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mempunyai peran sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena semakin baik disiplin karyawannya, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan atau organisasi mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang baik mencerminkan betapa besarnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Adapun beberapa pendapat tentang pengertian disiplin kerja menurut para ahli yaitu Hasibuan (2010:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku (Rivai 2011-825). Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011-86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kesetiaan dan kepatuhannya terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

#### **2.1.4.1. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, menurut Robbins (2011):

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016), ada empat indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### **2.1.4.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin perusahaan haruslah mempunyai standar positif yang mampu dilaksanakan oleh karyawan secara baik, tetapi tidak hanya dilaksanakan oleh karyawan tetapi juga harus dilaksanakan oleh pimpinan. Karena pada dasarnya pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawannya agar dapat dicontoh. Menurut Mangkumanegara (2011-129), jenis-jenis disiplin kerja ada tiga yaitu:

- a. Disiplin preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

- b. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin progresif

Meupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Jenis-jenis disiplin kerja tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi tiga yaitu disiplin yang mengikuti pedoman kerja, mematuhi aturan dan juga memberikan hukuman terhadap pelanggarnya.

#### **2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adanya disiplin kerja disuatu perusahaan atau organisasi akan membuat karyawan mampu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Singomedjo (dalam Sutrisno 2014:89) ada macam-macam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- e. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja pada teman kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan dan kepemimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawas melekat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

### **2.1.5. Motivasi**

Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi

kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan mencoba untuk kuat. Dengan demikian, terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi, (Winardi 2016:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Malayu 2015:23)

Sedangkan menurut (Gitosudarmo 2015:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.



Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahawa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.5.1. Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducting motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) dimana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja orang bersangkutan dibawah standar.

#### **2.1.5.2. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut (Syaiful dan Aswan 2012:27):

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan 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 mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, ini akan memotivasi karyawan bekerja sehingga akan terwujud apa yang telah diharapkan oleh pemimpin.

### **2.1.5.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Ada macam-macam tujuan dan manfaat motivasi menurut (Malayu 2015:146) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, serta meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi ialah untuk mengarahkan potensi dan tenaga kerja karyawan dan organisasi atau perusahaan agar mau berhasil, sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

### **2.1.5.4.Indikator Motivasi**

Ada macam-macam indikator motivasi menurut Sondang P.Siagian (2011:138), yaitu sebagai berikut:

1. Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya *reward* kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam artian mengembangkan bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan terhadap karyawannya.

4. Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan.

5. Membentuk keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari pekerjaan tersebut.

## 6. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang di sengaja maupun tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti membuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

## 7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan organisasi yang ada diperusahaan.

## 8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini selain menggunakan buku sebagai refrensi, penelitian ini juga menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi. Beberapa penelitian terdahulu dari Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel halaman berikut:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Motivasi	- Tempat penelitian - Waktu Penelitian

			berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
2	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD.Pustaka Pelajar Yogyakarta	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Waktu Penelitian</li> </ul>
3	Rika Widyaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cermerlang Klaten)	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Waktu penelitian</li> </ul>
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Waktu penelitian</li> </ul>

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
2	Rido Sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Waktu penelitian</li> </ul>
3	Nur Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang	Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Waktu penelitian</li> </ul>
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Motivasi dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja lingkungan kerja berpengaruh signifikan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Waktu penelitian</li> </ul>
2	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Razer Brothers	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Waktu penelitian</li> </ul>

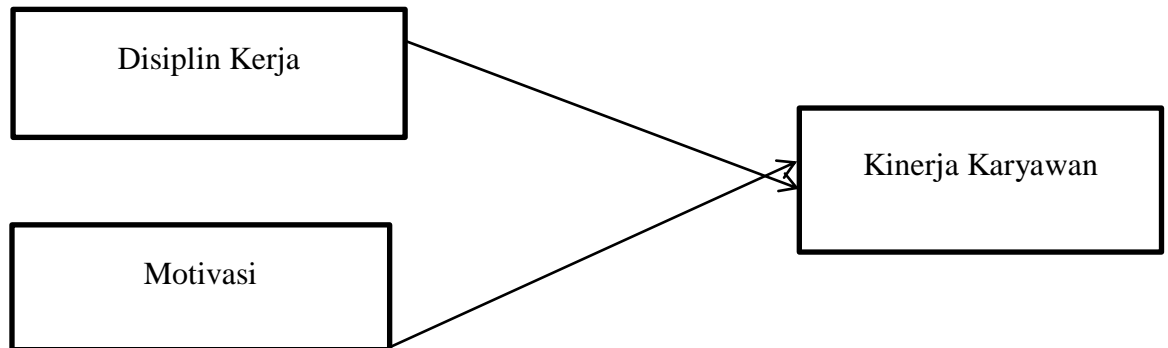
			signifikan terhadap kinerja karyawan	
3	Indra Rizky Oktavian (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang	Motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Waktu penelitian</li> </ul>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka terbentuklah kerangka penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini dapat digambarkan bagaimana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja. Sementara variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Motivasi. Berikut merupakan gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



**Gambar 2.1****Kerangka Pemikiran Penelitian****2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Regina Aditya Reza (2010) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010), Galih Aryo Nimpuno (2015) dan Rika Widayaningtyas (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rido Sanjaya (2018) Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri sebagai

kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018), Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) dan Nur Abib Asriyanto (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan (Dantes : 2012). Hipotesis harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian. Hipotesis dilakukan untuk menghasilkan kesimpulan sementara yang belum final atau jawaban yang sifatnya sementara yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diperoleh sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

H2 : Motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung dengan responden karyawan PTSP Kecamatan Cipayung. Alasan peneliti memilih PTSP Kecamatan Cipayung karena ingin mengetahui Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Lokasi Instansi tempat yang saya teliti yaitu berlokasi di Unit PTSP Kantor Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Bina Marga No.2, RT06/02, Cipayung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 13840, Indonesia.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Terdahulu	■	■	■	■								
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■					
3	Pengumpulan Data							■	■	■	■		
4	Analisis Data										■	■	■
5	Penyusunan Laporan										■	■	■

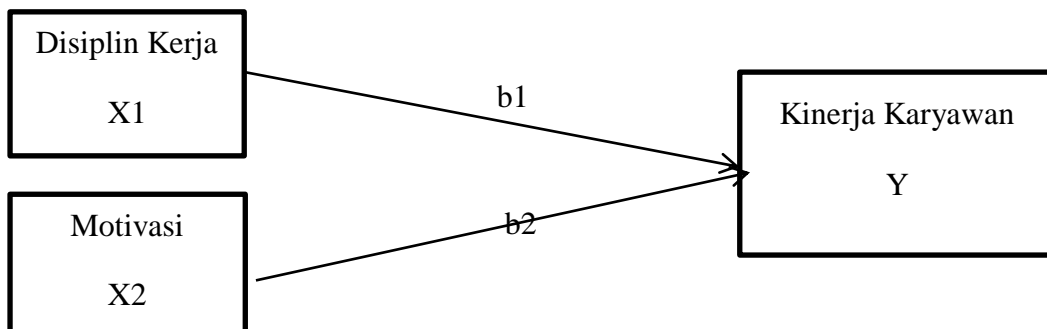
### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *explonatory* berupa penelitian regresi ganda yang berupa pengujian pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Lingkup yang diteliti adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTSP Kecamatan Cipayung.

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian, yaitu 2 (dua) variabel independen (variabel bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen yang pertama disiplin kerja dengan simbol X1, variabel independen yang kedua yaitu motivasi X2, sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y.

**Gambar 3.1**

#### **Desain Penelitian**



Keterangan:

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

b<sub>1</sub> = Koefesien regresi disiplin kerja

$b_2$  = Koefisien motivasi

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2.

#### Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item
<b>Disiplin Kerja</b> (X <sub>1</sub> )	Kedisiplinan kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku (Rivai 2011)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu.</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan.</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.</li> </ol>	Interval 1-5	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-7</p> <p>8-10</p>
<b>Motivasi</b> (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Membentuk keahlian</li> <li>5. Membentuk keterampilan</li> <li>6. Tanggung jawab</li> <li>7. Kewajiban</li> <li>8. Tujuan</li> </ol>	Interval 1-5	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6-7</p> <p>8-9</p> <p>10</p>

	kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Malayu 2015)			
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketetapan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Interval 1-5	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p>

### **3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:80). Populasi berjumlah 65 orang yang bekerja pada PTSP Kecamatan Cipayung.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (Sugiyono 2018:81). Sampel pada penelitian ini berjumlah 64 karyawan, dikurangi 1 dari jumlah populasi karena atasan tidak dijadikan sebagai sampel.

#### **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. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2012:96).

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan penulis sebagai berikut:

Penelitian lapangan untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara mendatangi langsung lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui:

Kuesioner (*Questionnaire*) dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian di PTSP Kecamatan Cipayung mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang, referensi dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Instrumentasi variabel penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data dan instrumen yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuesioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden. Menurut Sugiyono (2017:102) yang dimaksud dengan instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability analysis* menggunakan software SPSS:



## 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel (harus lihat tabel  $r$ ) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $>$  0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 (Nunnaly dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

## 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

### 3.7.1. Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda dan determinasi ganda ( $R^2$ ). Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier unbiased*

*Estimator*) artinya penaksiran tidak biasa, linier dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data outlier (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnof* dalam program SPSS.

Untuk melihat normalitas suatu model regresi dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Imam Ghozali, 2013: 163). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

- a) Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

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

c. 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:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan 2 analisis yaitu:

1. Regresi linier ganda, model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi Disiplin Kerja}$$

$b_2$  = Koefisien Regresi Motivasi

2. Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t Parsial

Menurut Ghozali (2013:98) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

##### 1) Rumusan Hipotesis

Jika  $H_0: X_1 = 0$ , tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika  $H_1 \neq X_1 > 0$ , ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,

Jika  $H_0: X_2 = 0$ , tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jika  $H_1 \neq X_2 < 0$ , ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan, $\alpha = 5\%$ (0,05)

3) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4) Mengukur taraf signifikansi

- a) Probabilitas  $< 0,05 = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Probabilitas  $> 0,05 = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang =  $k-1$ , dan fd penyebut =  $n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Profil Pelayanan Terpadu Satu Pintu**

##### **4.1.1. Sejarah Pelayanan Terpadu Satu Pintu**

Latar belakang pembentukan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) adalah untuk mempermudah proses perizinan dalam mendirikan suatu usaha yang selama ini dikeluhkan para pelaku bisnis yang menganggap terlalu lama dalam mengurus proses perizinan di Indonesia. Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 di bawah kendali Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Pada tanggal 26 Januari 2015, PTSP Pusat ini diresmikan di BKPM. Pembentukan PTSP ini termasuk dalam rangka mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta memperpendek proses pelayanan guna mewujudkan pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, kepastian, dan terjangkau.

Gubernur DKI Jakarta 2012-2014, Joko Widodo, memiliki pemikiran untuk menciptakan pelayanan pemerintah yang mudah diakses masyarakat. Joko Widodo kala itu berharap ada suatu badan yang mampu melayani perizinan dan non perizinan yang cepat dan tidak berbelit

Pemikiran Joko Widodo ini kemudian diimplementasikan secara nyata oleh Gubernur DKI Jakarta penerusnya, Basuki Tjahaja Purnama, dengan dibentuknya Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BPTSP) adalah satuan kerja perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 tahun 2013 tentang penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Satuan kerja ini memiliki tugas untuk melayani perizinan dan non perizinan dengan sistem satu pintu.

#### **4.1.2. Visi dan Misi Pelayanan Terpadu Satu Pintu**

##### **4.1.2.1. Visi**

Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki visi, yaitu Menjadi Solusi Perizinan Warga Jakarta.

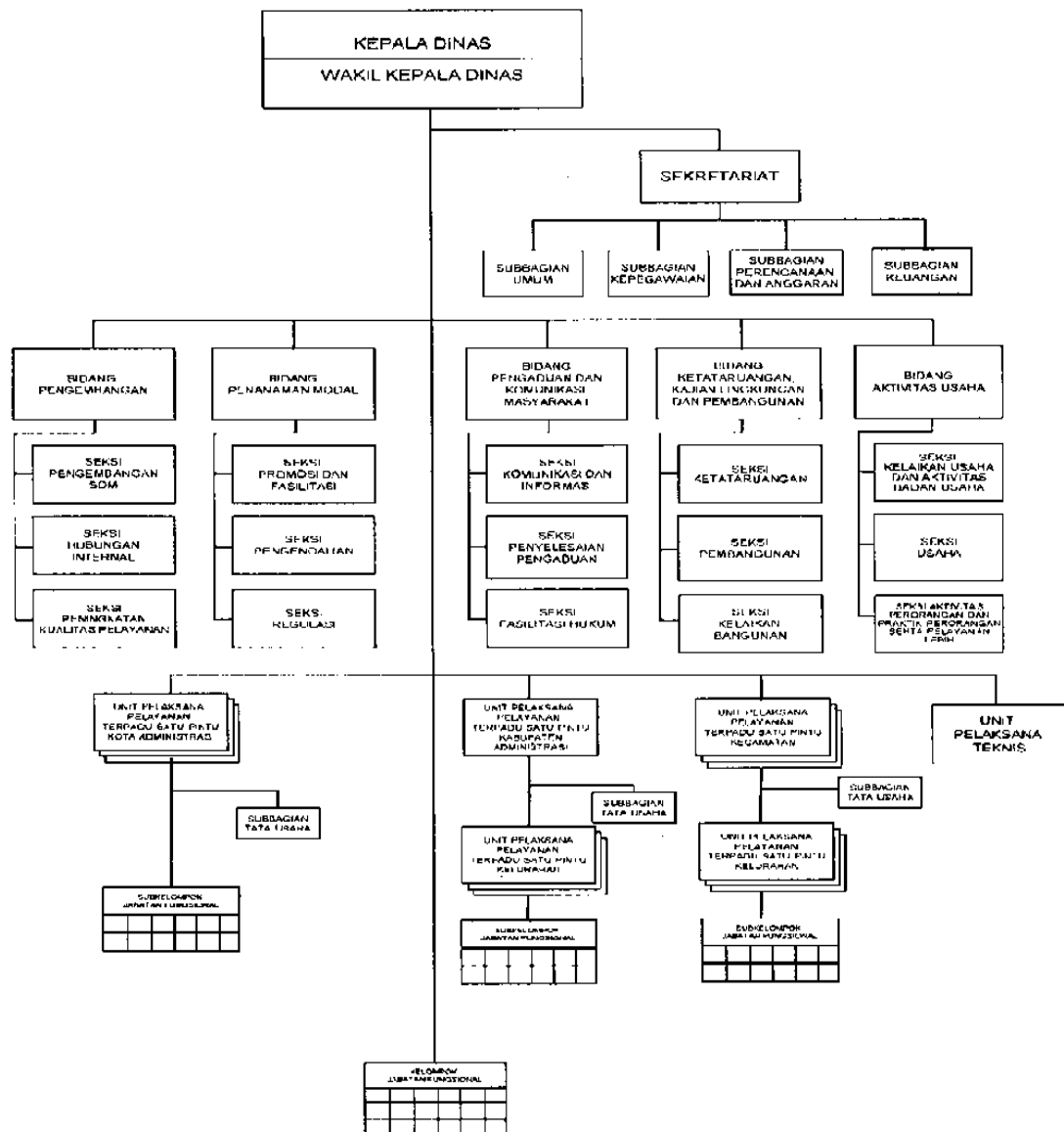
##### **4.1.2.2. Misi**

Adapun misi dari Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yaitu melakukan pembinaan dan pengembangan aparatur PTSP sesuai kompetensi, meningkatkan kualitas pelayanan perizinan/non perizinan secara professional, mengedepankan pemanfaatan sistem informasi untuk mempercepat pelayanan, mengelola pengaduan masyarakat dengan berbasis *quick respons*, menyediakan prasarana dan sarana kerja yang memadai dan handal.

4.1. Gambar  
 4.2. Struktur Organisasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Lampiran : Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus  
 Ibukota Jakarta  
 Nomor : 201 TAHUN 2016  
 Tahun : 29 Desember 2016

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI  
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**



Pt. GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS  
 IBUKOTA JAKARTA,

SUMARSONO



### 4.1.3. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 64 responden yang merupakan pegawai pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung dengan karakteristik sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden  
Berdasarkan Umur

<b>Umur Responden (Umur)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
21 s/d 25	12	19%
26 s/d 31	22	34%
32 s/d 37	9	14%
38 s/d 43	13	20%
46 s/d 53	8	13%
<b>Total</b>	64	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020*

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan umurnya adalah 12 orang responden (19%) berusia 21 sampai dengan 25 tahun, 22 orang responden (34%) berusia 26 sampai dengan 31 tahun, 9 orang responden (14%) berusia 32 sampai dengan 37 tahun, 13 orang responden (20%) berusia 38 sampai dengan 43 tahun, 8 orang responden (13%) berusia 46 sampai dengan 53 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung mempekerjakan pegawai yang masih tergolong usia produktif .

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	23	35,9%
Wanita	41	64,1%
Total	64	100%

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020*

Dari tabel 4.2 yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 64 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin berdasarkan yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita yakni sebesar 41 orang atau 64,1%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah di dominasi oleh wanita jika dibandingkan dengan laki-laki.

### 4.1.4. Pengujian Kualitas Data

#### 4.1.4.1. Uji Validitas

##### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Tabel 4.3

### Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Pertanyaan	$r_{hitung}$ <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,888	0,246	Valid
2	0,929	0,246	Valid
3	0,904	0,246	Valid
4	0,866	0,246	Valid
5	0,738	0,246	Valid

6	0,786	0,246	Valid
7	0,939	0,246	Valid
8	0,837	0,246	Valid
9	0,915	0,246	Valid
10	0,813	0,246	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) di atas, dari semua pernyataan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation*  $> 0,246$  ( $df=64-2$  ;  $\alpha = 0,05$ ).

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Pertanyaan	$r_{hitung}$ <i>Correlated Item-Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,886	0,246	Valid
2	0,719	0,246	Valid
3	0,794	0,246	Valid
4	0,265	0,246	Valid
5	0,776	0,246	Valid
6	0,856	0,246	Valid
7	0,691	0,246	Valid
8	0,836	0,246	Valid
9	0,865	0,246	Valid
10	0,727	0,246	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi ( $X_2$ ) diatas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation*  $> 0,246$  ( $df = 64-2$  ;  $\alpha = 0,05$  ).

### 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	$r_{hitung}$ <i>Correlated Item – Total Correlation</i>	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,876	0,246	Valid
2	0,709	0,246	Valid
3	0,793	0,246	Valid
4	0,241	0,246	Valid
5	0,769	0,246	Valid
6	0,855	0,246	Valid
7	0,690	0,246	Valid
8	0,836	0,246	Valid
9	0,849	0,246	Valid
10	0,725	0,246	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,246 (df = 64-2 ;  $\alpha = 0,05$ )

Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 25.0:

Tabel 4.6

## Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Minimal <i>Cronbach</i> yang disyaratkan	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,962	0,6	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,911	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Data SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.6, nilai *cronbach alpha* adalah lebih besar dari 0,6 jadi instrumen yang diuji cobakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

#### 4.1.5. Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Uji Normalitas

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 dengan software SPSS 25.0.

Tabel 4.7

## Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.04579662
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.721
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Pengolahan Data dengan Software SPSS 25.0 2020

Dari tabel diatas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*  $Z = 0,694$  dengan probabilitas *Asymp.Sig* = 0,721. Karena probabilitas lebih besar dari taraf uji penelitian (*Asymp. Sig* >  $\alpha$  atau  $0,721 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang di uji berdistribusi normal.

#### 4.1.5.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2015) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolonieritas). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8  
Uji Multikolonieritas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.392	3.124		3.647	.001		
Disiplin Kerja	.422	.167	.509	2.535	.014	.215	4.657
Motivasi	.192	.200	.194	.964	.339	.215	4.657

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber :Pengolahan Data dengan SPSS 25.0 2020*

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa nilai *VIF* disiplin kerja sebesar 4,657 dan motivasi juga sebesar 4,657. Nilai *VIF* disiplin kerja dan motivasi < 10 maka disiplin kerja dan motivasi tidak terjadi multikolinieritas. Dan dari nilai tolerance, disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,215 dan motivasi juga sebesar 0,215. Nilai tolerance disiplin kerja dan motivasi > 1 maka kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

#### 4.1.5.3. Uji Autokorelasi

Uji 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 4.9

## Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.454	7.16037	2.076

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

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 2,076 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Jumlah sampel (n) sebesar 64 dan jumlah variabel independen sebesar 2 menunjukkan nilai Du sebesar 1,6601 dan nilai dL sebesar 1,5315. Jadi dapat disimpulkan  $dL < DW < 4 - dU$  atau nilai DW (2,076) berada di antara dL dan dU maka tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.1.6. Analisis Kuantitatif

##### 4.1.6.1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.10

## Regresi Berganda

## Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.392	3.124		3.647	.001
	Disiplin Kerja	.422	.167	.509	2.535	.014
	Motivasi	.192	.200	.194	.964	.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



*Sumber : Pengolahan Data dengan Software SPSS 25.0 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 11,392 + 0,422X_1 + 0,192X_2$$

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta  $a = 11,392$  signifikan, karena nilai probabilitas hitung lebih rendah daripada taraf uji penelitian ( $\text{sig } t < \alpha$  atau  $0,001 < 0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada atau bernilai nol maka  $Y$  akan bernilai positif sebesar 11,392.

2. Pengaruh parsial  $X_1$  terhadap  $Y$  ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,422$ . Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut:

a.  $H_0 : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

b.  $H_a : b \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,422$  memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar  $\text{sig } t = 0,014$ . Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{sig } t < \alpha$  atau  $0,014 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengaruh parsial  $X_1$  terhadap  $Y$  positif dan signifikan.

3. Pengaruh parsial  $X_2$  terhadap  $Y$  ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0,192$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

a.  $H_0 : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

b.  $H_a : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0,192$  memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar  $\text{sig } t = 0,339$ . Karena  $b_2 \neq 0$  dan probabilitas  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada taraf uji penelitian ( $\text{sig } t > \alpha$  atau  $0,339 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti pengaruh parsial  $X_2$  terhadap  $Y$  positif dan tidak signifikan.

#### 4.1.6.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.454	7.16037

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

Sumber : Pengolahan Data dengan Software SPSS 25.0 2020

Dari tabel diatas diketahui besarnya kontribusi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di kinerja karyawan dengan melihat hasil Adjusted R Square atau (Adjusted  $R^2$ ) = 0,454. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 47,1% sedangkan sisanya yaitu 52,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

#### 4.1.7. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji T Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat . Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS 25.0*.

Untuk pengujian hipotesis uji t:

Tabel 4.12

Hasil Hipotesis Uji t-test

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.392	3.124		3.647	.001
	Disiplin Kerja	.422	.167	.509	2.535	.014
	Motivasi	.192	.200	.194	.964	.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data dengan Software SPSS 25.0 2020

Berdasarkan hasil dari pengolahan tabel 4.12 data uji t dapat disimpulkan sebagaiberikut:

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t diperoleh signifikan sig. sebesar  $0,014 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t diperoleh

sig. sebesar  $0,339 > 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak menunjukkan bahwa variabel (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 2. Uji Kelayakan Model

Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 25.0 untuk pengujian hipotesis uji kelayakan model (uji f).

Tabel 4.13

Hasil Hipotesis Uji Kelayakan Model (Uji F)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2790.210	2	1395.105	27.210	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3127.525	61	51.271		
	Total	5917.734	63			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Pengolahan Data dengan Software SPSS 25.0 2020*

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13 didapatkan nilai F-hitung sebesar 27,210 dengan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengidentifikasi bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## **4.2. Pembahasan Penelitian**

### **4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hal ini dapat terlihat dari variabel disiplin kerja memiliki statistik uji t sebesar 2,535 dengan signifikan sebesar 0,014 . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010), Galih Aryo Nimpuno (2015) dan Rika Widyaningtyas (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Neni Triastuti (2017) dan Rahman (2017) yang dalam penelitiannya menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hal ini dapat terlihat dari variabel motivasi memiliki statistik uji t sebesar 0,964 dengan signifikansi sebesar 0,339. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya jumlah responden dalam menjawab pernyataan dan pada pengisian kuesioner pun kemungkinan ada responden yang menjawab tidak sesuai dengan kenyataannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2014), Vico Wentri Rumondor (2013), dan Abdul Malik (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina Nugi Keran (2012) dan Muhammad Dzulkifli (2015), yang dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan dipengujian yang telah dilakukan oleh peneliti , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.
2. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

#### **5.2 Saran**

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

1. Perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja, dengan memberikan aturan yang jelas dan memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan sebab disiplin kerja 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

- A.A. Anwar Prabu Mangkumanegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Afipuddien dan Sugiyono (2018). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif Dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia*. Vol 2, No.1.
- Agung Setiawan (2013). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal ilmu manajemen* Vol.1 No.4 (2013)
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Amri, Sofan dan Muhammad Rohman. (2013). *Strategi dan Disain Pengembangan Sistem Pembelajaran*. Jakarta : Prestasi Pustaka Karya.
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012). *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT.PLN (Persero) Apd Semarang*. *J@TI Undip* Vol.VII No.2 (2012)
- Armstrong, Michael (2009). *Handbook of Performance Management*. London: Kogan page
- Bintaro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain (2013). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy Sutrisno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.

- Erwin (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kresna Securities
- Ety Ismawati (2018). Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bisa Pindah.
- Evi Velawatye (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Wanaherang Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.
- Harvard Business Essentials (2006). *Performance Management*. Boston : Harvard Business Scholl Press
- Hasibuan (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akasara
- Herman Sofyandi. Cetakan kedua (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard (2013). Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayungan Sumber Daya Manusia.
- <http://ekaagustianingsih.blogspot.com/2011/04/keadaan-sumber-daya-manusia-dalam.html?m=1> –
- <http://eprints.umpa.ac.id/4513/3/C..%20BAB%202.pdf>
- <http://teorimenurutahli.blogspot.com/2017/11/teori-disiplin-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1>
- <http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html?m=1>
- <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/2014-2-00779-MN%20Bab2001.pdf>
- <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ini-tantangan-peningkatan-kualitas-sdm-indonesia-hadapi-revolusi-industri-40/>
- Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* Vol.10 No. 2 (2008): 124-135

- M. Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- M. Harlie (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap Kinerja karyawan pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal aplikasi manajemen* Vol.10 No.4 (2012), ISSN 1693-5241
- Meribet Hutagalung, Yuli Triastuti (2019). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol.21 No. 2 (2019), p-ISSN 1411-710X, e-ISSN 2620-388X.
- Mila Astuti (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelita Harapan Abadi.
- Mulyanto, Heru dan Wulandari, A (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV. Semarang : CV Agung.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nur Haeni Permatasari (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.
- Ratna Hariyani (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Staf Kebijakan Strategis dan Perencanaan Umum Tentara Nasional Indonesia (Srenum TNI).
- Rivai, V dan Sagala E.J (2013). *Manajemen Sumber Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge (2011). *Perilaku organisasi, Salemba Empat*, Jakarta.
- S.Schuler, Randall dan Susan E.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama 1992

- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta kencana
- Siti Komariah, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telesales PT Prudential Life Assurance Kota Kasablanka Jakarta*
- Sondang P. Siagian (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sumiati Paramban (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Uno, Hamzah B (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Williams, Monci J (2007). *Managing Performance to Maximize Results, Performance Appraisals is Dead. Long Live Performance Management*. Boston: Harvard Business School Publishing Corparation.
- Winardi (2016). *Kepemimpinan dalam Menejemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wiratama, Nyoman J.A dan Sintaasih, D.K. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No.2.
- Yuyuk Liana, Rina Irawati (2014). *Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di Malang Raya*. *Jurnal manajemen dan akutansi* Vol.3 No. 1.

## Lampiran 1

### KUESIONER

Responden yang terhormat.

Saya Deviana Imelda Putri (2016511142). Mahasiswi Program Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Kuesioner ini merupakan sumber data utama dalam penelitian ini, maka dimohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan benar. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

#### I. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

#### II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon beri tanda checklist  $\surd$  ( Pendapat anda dinyatakan dalam

skala 1 s/d 5) yang memiliki makna :

➤ 1 = Sangat Tidak Setuju

➤ 2 = Tidak Setuju

➤ 3 = Cukup Setuju

➤ 4 = Setuju

➤ 5 = Sangat Setuju

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

### A. Disiplin Kerja (X1)

DAFTAR PERNYATAAN		Alternatif Jawaban				
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
3	Saya menaati tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
4	Saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi					
5	Saya memberi tahu lebih terdahulu (surat izin) jika absen kerja					
6	Saya mendapat sanksi tegas dari instansi saat melanggar peraturan					
7	Saya tetap melaksanakan pekerjaan selama jam kerja					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan pada waktu kerja					
9	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
10	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja					

### B. Motivasi (X2)

DAFTAR PERNYATAAN		Alternatif Jawaban				
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Sarana dan prasana memadai bagi karyawan					
2	Saya menikmati persaingan dalam bekerja					
3	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam melakukan pekerjaan					
5	Atasan memberikan pelatihan					

	kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan					
6	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang					
7	Tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
9	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan					
10	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi					

### C. Kinerja (Y)

DAFTAR PERNYATAAN		Alternatif Jawaban				
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
4	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi					
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
7	Saya selalu memanfaatkan waktu luang dikantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan					
8	Saya selalu memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, komputer, dan lain-lain) untuk					

	menyelesaikan pekerjaan secara maksimal					
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari atasan atau rekan kerja					
10	Saya selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					



## Lampiran 2

## Rekapitulasi Jawaban Responden variabel (X1, X2 dan Y)

## VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

No	Jawaban Responden										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	4	4	2	5	3	3	5	4	35
2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	29
3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	40
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
5	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	25
6	3	3	5	5	3	5	3	4	2	2	35
7	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	32
8	2	3	4	4	5	3	3	4	4	3	35
9	3	2	2	5	2	4	2	3	3	2	28
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
15	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47
28	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
29	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
30	1	1	2	2	4	3	1	1	2	4	21
31	1	1	2	2	4	3	1	1	2	4	21
32	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	17
33	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	18
34	1	1	2	3	4	3	1	2	1	2	20

35	1	1	2	3	4	3	1	1	2	2	20
36	1	1	2	2	3	2	1	1	2	1	16
37	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	18
38	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	23
39	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	24
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
41	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	25
42	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	34
43	2	2	2	3	3	3	2	5	5	3	30
44	2	3	5	4	3	2	2	2	4	2	29
45	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	42
46	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44
47	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	25
48	5	5	4	4	4	5	5	3	4	2	41
49	3	3	2	2	2	3	2	4	2	5	28
50	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	29
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
52	1	2	2	5	2	5	2	5	3	5	32
53	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	29
54	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
55	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
56	3	3	4	1	2	1	4	4	3	1	26
57	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	13
58	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	13
59	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	13
60	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	26
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	40
63	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	30
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

### VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Jawaban Responden										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	5	1	5	5	3	1	4	4	3	34
2	2	5	3	4	5	3	4	1	4	4	35
3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	27

6	2	2	2	1	5	3	3	2	3	5	28
7	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
8	3	1	1	5	3	3	3	3	5	4	31
9	3	3	4	3	3	1	5	4	3	2	31
10	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	43
11	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	42
15	3	5	4	1	3	5	5	5	5	4	40
16	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
17	5	3	4	1	5	4	5	5	5	4	41
18	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
19	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	37
20	4	3	5	2	4	4	4	5	5	5	41
21	3	5	5	2	3	5	4	5	4	5	41
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	4	1	5	1	5	4	1	5	5	5	36
24	3	3	2	3	2	5	4	5	5	5	37
25	4	3	5	2	4	4	3	4	5	5	39
26	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	43
27	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
28	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	41
29	4	2	4	3	5	4	4	4	5	5	40
30	2	4	1	4	3	2	2	1	4	4	27
31	3	2	1	3	3	1	3	2	2	4	24
32	1	3	1	4	3	1	3	1	3	4	24
33	1	2	1	3	3	2	3	5	2	3	25
34	1	3	1	4	3	1	4	1	3	2	23
35	1	2	2	3	2	2	4	1	3	2	22
36	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	20
37	1	2	1	4	3	2	3	1	3	2	22
38	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	21
39	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	3	5	2	2	3	4	4	5	4	4	36
43	3	2	2	1	3	5	3	2	3	2	26
44	2	5	4	2	5	5	2	4	3	2	34
45	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	43
46	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	44

47	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	27
48	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	24
49	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22
50	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	28
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
52	1	1	5	1	2	2	1	2	2	5	22
53	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	33
54	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
55	4	2	3	2	3	2	3	3	3	5	30
56	1	2	1	1	1	2	1	1	1	5	16
57	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	13
58	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12
59	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12
60	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	26
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	39
63	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	30
64	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42

### VARIABEL KINERJA (Y)

No	Jawaban Responden										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	1	2	4	4	2	3	3	1	4	28
2	3	5	1	5	5	3	1	4	4	3	34
3	2	5	3	4	5	3	4	1	4	4	35
4	3	2	1	1	3	1	3	3	3	3	23
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	27
7	2	2	2	1	5	3	3	2	3	5	28
8	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
9	3	1	1	5	3	3	3	3	5	4	31
10	3	3	4	3	3	1	5	4	3	2	31
11	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	43
12	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	42
16	3	5	4	1	3	5	5	5	5	4	40

17	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
18	5	3	4	1	5	4	5	5	5	4	41
19	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
20	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	37
21	4	3	5	2	4	4	4	5	5	5	41
22	3	5	5	2	3	5	4	5	4	5	41
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
24	4	1	5	1	5	4	1	5	5	5	36
25	3	3	2	3	2	5	4	5	5	5	37
26	4	3	5	2	4	4	3	4	5	5	39
27	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	43
28	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
29	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	41
30	4	2	4	3	5	4	4	4	5	5	40
31	2	4	1	4	3	2	2	1	4	4	27
32	3	2	1	3	3	1	3	2	2	4	24
33	1	3	1	4	3	1	3	1	3	4	24
34	1	2	1	3	3	2	3	5	2	3	25
35	1	3	1	4	3	1	4	1	3	2	23
36	1	2	2	3	2	2	4	1	3	2	22
37	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	20
38	1	2	1	4	3	2	3	1	3	2	22
39	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	21
40	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	5	2	2	3	4	4	5	4	4	36
44	3	2	2	1	3	5	3	2	3	2	26
45	2	5	4	2	5	5	2	4	3	2	34
46	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	43
47	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	44
48	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	27
49	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	24
50	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22
51	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	28
52	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
53	1	1	5	1	2	2	1	2	2	5	22
54	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	33
55	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
56	4	2	3	2	3	2	3	3	3	5	30
57	1	2	1	1	1	2	1	1	1	5	16

58	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	13
59	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12
60	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12
61	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	26
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
63	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	39
64	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	30

## Lampiran 3

## Hasil Output SPSS Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.876**	.830**	.695**	.549**	.621**	.878**	.695**	.780**	.672**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P2	Pearson Correlation	.876**	1	.836**	.763**	.631**	.626**	.917**	.804**	.825**	.681**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P3	Pearson Correlation	.830**	.836**	1	.768**	.702**	.633**	.869**	.708**	.813**	.624**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P4	Pearson Correlation	.695**	.763**	.768**	1	.611**	.773**	.737**	.667**	.776**	.713**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P5	Pearson Correlation	.549**	.631**	.702**	.611**	1	.582**	.661**	.470**	.648**	.622**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P6	Pearson Correlation	.621**	.626**	.633**	.773**	.582**	1	.648**	.595**	.690**	.695**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson Correlation	.878**	.917**	.869**	.737**	.661**	.648**	1	.818**	.840**	.677**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P8	Pearson Correlation	.695**	.804**	.708**	.667**	.470**	.595**	.818**	1	.766**	.623**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P9	Pearson Correlation	.780**	.825**	.813**	.776**	.648**	.690**	.840**	.766**	1	.740**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P10	Pearson Correlation	.672**	.681**	.624**	.713**	.622**	.695**	.677**	.623**	.740**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.888**	.929**	.904**	.866**	.738**	.786**	.939**	.837**	.915**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

## Lampiran 4

## Hasil Output SPSS Uji Validitas Motivasi

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.563**	.727**	.156	.682**	.730**	.576**	.749**	.724**	.616**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.219	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P2	Pearson Correlation	.563**	1	.483**	.285*	.579**	.589**	.486**	.501**	.523**	.361**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P3	Pearson Correlation	.727**	.483**	1	-.075	.551**	.703**	.492**	.672**	.621**	.608**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.554	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P4	Pearson Correlation	.156	.285*	-.075	1	.271*	.041	.170	.020	.224	.042	.265*
	Sig. (2-tailed)	.219	.022	.554		.030	.749	.179	.874	.075	.741	.034
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P5	Pearson Correlation	.682**	.579**	.551**	.271*	1	.599**	.411**	.563**	.636**	.522**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.030		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P6	Pearson Correlation	.730**	.589**	.703**	.041	.599**	1	.521**	.771**	.735**	.605**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.749	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson Correlation	.576**	.486**	.492**	.170	.411**	.521**	1	.530**	.617**	.365**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.179	.001	.000		.000	.000	.003	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P8	Pearson Correlation	.749**	.501**	.672**	.020	.563**	.771**	.530**	1	.719**	.602**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.874	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P9	Pearson Correlation	.724**	.523**	.621**	.224	.636**	.735**	.617**	.719**	1	.645**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.075	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P10	Pearson Correlation	.616**	.361**	.608**	.042	.522**	.605**	.365**	.602**	.645**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.741	.000	.000	.003	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.886**	.719**	.794**	.265*	.776**	.856**	.691**	.836**	.865**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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



## Lampiran 5

## Hasil Output SPSS Uji Validitas Kinerja Karyawan

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.522**	.715**	.145	.683**	.715**	.569**	.746**	.680**	.619**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.253	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P2	Pearson Correlation	.522**	1	.482**	.229	.553**	.593**	.481**	.494**	.548**	.344**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.069	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P3	Pearson Correlation	.715**	.482**	1	-.100	.541**	.704**	.491**	.669**	.618**	.601**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.434	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P4	Pearson Correlation	.145	.229	-.100	1	.271*	.014	.155	.008	.172	.042	.241
	Sig. (2-tailed)	.253	.069	.434		.030	.912	.221	.951	.174	.741	.055
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P5	Pearson Correlation	.683**	.553**	.541**	.271*	1	.586**	.405**	.559**	.594**	.522**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.030		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P6	Pearson Correlation	.715**	.593**	.704**	.014	.586**	1	.520**	.768**	.733**	.596**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.912	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson Correlation	.569**	.481**	.491**	.155	.405**	.520**	1	.528**	.604**	.361**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.221	.001	.000		.000	.000	.003	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P8	Pearson Correlation	.746**	.494**	.669**	.008	.559**	.768**	.528**	1	.699**	.600**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.951	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P9	Pearson Correlation	.680**	.548**	.618**	.172	.594**	.733**	.604**	.699**	1	.611**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.174	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P10	Pearson Correlation	.619**	.344**	.601**	.042	.522**	.596**	.361**	.600**	.611**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.741	.000	.000	.003	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.876**	.709**	.793**	.241	.769**	.855**	.690**	.836**	.849**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.055	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

**Lampiran 6**

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10

**Lampiran 7**

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

**Lampiran 8**

Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

## Lampiran 9

### Hasil Output SPSS Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.04579662
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.721
a. Test distribution is Normal.		

## Lampiran 10

### Hasil Output SPSS Uji Multikolonieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.392	3.124		3.647	.001		
	Disilin Kerja	.422	.167	.509	2.535	.014	.215	4.657
	Motivasi	.192	.200	.194	.964	.339	.215	4.657

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 11

#### Hasil Output SPSS Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.454	7.16037	2.076

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 12

#### Hasil Output SPSS Analisis Regresi Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.392	3.124		3.647	.001
	Disilin Kerja	.422	.167	.509	2.535	.014
	Motivasi	.192	.200	.194	.964	.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 13

#### Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.454	7.16037

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

## Lampiran 14

### Hasil Output SPSS Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.392	3.124		3.647	.001
Disilin Kerja	.422	.167	.509	2.535	.014
Motivasi	.192	.200	.194	.964	.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 15

### Hasil Output SPSS Uji Kelayakan Model

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2790.210	2	1395.105	27.210	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3127.525	61	51.271		
	Total	5917.734	63			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Deviana Imelda Putri

NIM : 2016511142

Prog/Jur : S1 / Manajemen SDM

Ttl : 05 Agustus 1997

Alamat : Jl. Sepakat IV Rt 002/001 No. 39 Kelurahan Cilangkap  
Kecamatan Cipayung Jakarta Timur

Email : devianaimelda05@gmail.com

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan  
Cipayung