

**PENGARUH DISIPLIN, SEMANGAT KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**ISRAWATI
2017.MM.2.0769**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH DISIPLIN, SEMANGAT KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**ISRAWATI
2017.MM.2.0769**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH DISIPLIN, SEMANGAT KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE

Oleh :
ISRAWATI

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 09 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

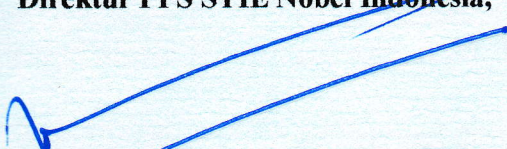

Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.

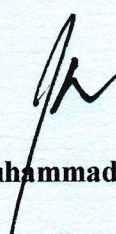

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH DISIPLIN, SEMANGAT KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE

Nama Mahasiswa : Israwati
NIM : 2017MM20769
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Tanggal Ujian : 09 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 256/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020
Mahasiswa Ybs,



ISRAWATI
NIM: 2017.MM.2.0769

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat motivasi, bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang dengan

penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

6. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Kepala dan Seluruh Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Orang Tua, Suami dan Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, 10 Pebruari 2020

Penulis

ISRAWATI

ABSTRAK

Israwati. 2020. Pengaruh Disiplin, Semangat kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (dibimbing oleh Saban Echdar dan Maryadi)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, serta variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Kata kunci : disiplin, semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja



ABSTRACT

Israwati. 2020. *The Effect of Discipline, Work Spirit and Work Motivation on Employee Performance of the Majene Regency Investment Service and One Stop Integrated Services, supervised by Saban Echdar and Maryadi.*

This study aims to determine and analyze the effect of discipline, work morale, and work motivation partially and simultaneously on employee performance at the Department of Investment and One Stop Services, Majene Regency.

This research design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was carried out at the Department of Investment and One Stop Services, Majene Regency. The research time was from October to November 2019. The population in the study were all employees of the Investment Service and One Stop Services in Majene Regency, totaling 56 people. The sampling technique used in this study was census sampling or saturated samples, that is, the sample size represents all populations. The number of samples in this study were 56 respondents. Data analysis using multiple regression analysis (multiple regression analysis)

The results showed that (1) there was an influence between discipline, work morale and work motivation partially and simultaneously on the performance of the employees of the Department of Investment and One Stop Services in Majene Regency (2) work motivation was the most dominant variable affecting the performance of the employees of the Department of Investment. Capital and One Stop Services, Majene Regency.

Keywords: *discipline, morale, work motivation and performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Disiplin Kerja	7
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	7
2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja	8
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	8
2.2.4. Sifat-sifat Disiplin Kerja	9
2.2.5. Indikator Disiplin Kerja	10

2.3. Semangat Kerja.....	12
2.3.1. Pengertian Semangat Kerja.....	12
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja	15
2.3.3. Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi	16
2.3.4. Dimensi Semangat Kerja	17
2.3.5. Indikator-indikator Semangat Kerja	18
2.4. Motivasi	19
2.5. Kinerja	27
2.5.1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	28
2.5.2. Penilaian Kinerja Pegawai	29
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	37
3.2. Hipotesis Penelitian	39
3.3. Definisi Operasional Variabel	40
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	43
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
4.3. Populasi dan Sampel	43
4.4. Metode Pengumpulan Data	44
4.5. Instrumen Penelitian	45
4.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas	45
4.5.2. Uji Asumsi Dasar	46
4.5.3. Uji Asumsi Klasik	47
4.6. Teknik Analisis Data	47
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	51
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
5.1.2. Identitas Responden	53
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	56

5.1.4. Pengujian Validitas dan Realibilitas Intrumen	
Penelitian	62
5.1.5. Uji Asumsi Klasik	64
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	67
5.1.7. Pengujian Hipotesis	69
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	76
5.2.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	77
5.2.2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	78
5.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	79
5.2.4. Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja dan Motivasi	
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	80
5.2.5. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh	
Terhadap Kinerja	82

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	84
6.2. Saran	84
6.3. Keterbatasan Penelitian	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	54
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur	54
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	55
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin	56
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Semangat Kerja	57
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja	63
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel	63
Tabel 5.9. Uji Relibilitas Masing-masing Variabel	64
Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 5.11. Hasil Perhitungan regresi.....	68
Tabel 5.12. Hasil Uji T	70
Tabel 5.13. Hasil Uji F	74
Tabel 5.14. Hasil Uji Beta	75
Tabel 5.15. Hasil Uji Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	39
Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot	66
Gambar 5.2 Uji Normalitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA HASIL KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Deskripsi Variabel Penelitian*
2. *Uji Validitas dan Realiabilitas*
3. *Uji Reliabilitas*
4. *Analisis Regresi*

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fenomena perubahan fundamental. bahwa. Dimanifestasikan dengan. Melahirkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 43 tahun 2009 tentang Staf telah memberikan arahan perubahan dalam administrasi pemerintah dan pejabat publik yang memiliki implikasi langsung untuk persiapan pengembangan sumber daya Manusia dan ketersediaan sumber. Kekuatan lain. Perubahan-perubahan ini berdampak pada perubahan dalam budaya kerja, mereka harus muka dan serangkaian adaptasi harus dilakukan dalam keanekaragaman (keanekaragaman) yang mengacu pada perbedaan atribut demografis, seperti ras, etnis, Jenis kelamin, usia, kondisi fisik, agama, pendidikan atau orientasi seksual (Hasibano, 2012: 56)

Fenomena perubahan fundamental. bahwa. dimanifestasikan dengan. Melahirkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 43 tahun 2009 tentang poin-poin utama suatu negara membutuhkan modal utama sumber daya manusia. Sudah lama dibuang bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara telah membuktikan kebenaran dari pendapat ini. Berbagai negara di dunia yang meskipun mereka tidak memiliki sumber daya alam, tetapi jika mereka memiliki

sumber daya manusia yang berpendidikan, terampil, disiplin, rajin, ingin bekerja keras dan setia pada cita-cita perjuangan rakyatnya, ternyata telah mencapai sangat. Kemajuan besar bahkan kadang-kadang terkadang membuat negara lain kagum.

Dalam pembangunan signage suatu bangsa kesadaran akan pentingnya dimensi kemanusiaan dalam pelaksanaan pembangunan. Ini dapat diamati dengan jelas dari munculnya perubahan panduan yang dimulai dengan sudut pandang yang mempertimbangkan aspek sumber daya manusia sebagai objek pembangunan, berubah menuju pendapat yang mereka anggap bahwa sumber daya manusia harus dianggap secara aktif terlibat dalam proses pengembangan.

Di era globalisasi, peningkatan layanan dan tuntutan masyarakat adalah kondisi yang tak terhindarkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut keberadaan profesionalisme dan tanggung jawab birokrasi. Profesionalisme dan tanggung jawab birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (karyawan) di organisasi pemerintah, untuk memiliki kinerja tinggi. Sehubungan dengan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk faktor-faktor disipliner, semangat kerja dan motivasi. Faktor-faktor ini menarik untuk dipelajari, apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan faktor-faktor mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini, diharapkan para pemimpin organisasi dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan adalah harapan yang

baik untuk kepemimpinan unit organisasi dan satu Layanan -Door terintegrasi sebagai satu-satunya institusi yang mengizinkan izin di wilayah tersebut memiliki posisi atau peran yang sangat penting dan strategis untuk melaksanakan peran pemerintah daerah untuk meningkatkan percepatan izin pemrosesan di wilayah tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : Keberadaan karyawan dalam realisasi tugas mereka terus menunda pekerjaan, meskipun harus segera diselesaikan sehingga proses kerja sering dikembalikan, seringkali menyebabkan karyawan dirugikan karena keterlambatan. Selain itu, kurangnya tanggung jawab pada karyawan terhadap tugas dan kewajiban karena karyawan yang telah cukup lama di unit tertentu sehingga mereka menganggap bahwa pekerjaan itu sedikit dan merasa lebih baik daripada yang lain, menyebabkan kualitas Hasil kualitas yang dicapai pada asal.

Disiplin, semangat kerja dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawannya. Karena karyawan adalah faktor yang sangat penting yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi

Dari uraian yang telah kami kemukakan di atas, penulis berkesimpulan untuk mengadakan penelitian untuk menyusun tesis dengan judul :

“Pengaruh, Disiplin, Semangat Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada berbagai macam cakupan manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Kontribusi bahwa ilmu dapat dikembangkan, secara umum, Manajemen Sumber Daya khususnya manusia tentang disiplin kerja, semangat, motivasi dan kinerja pejabat dapat diharapkan dengan hasil penyelidikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian diharapkan menjadi gambaran kebijakan apa yang harus dilakukan oleh lembaga dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Sudiro, (2009) Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja energi pendidikan / dosen (studi di Universitas Brawijaya); Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil tes bersama-sama (secara simultan) komitmen organisasi yang diketahui dan kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja dosen / profesor. Pengujian parsial menghasilkan kesimpulan komitmen organisasi untuk mempengaruhi kinerja dosen / profesor, dan pekerjaan kepuasan parsial tidak mempengaruhi kinerja dosen / profesor.

Hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Lhokseumawe State Politécnico (Muslim, 2011): Kesimpulan dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah efek penting dari kinerja. Positif dari karyawan Lhokseumawe dari Negara Politeknik Negeri. Kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kekuatan kepemimpinan dalam kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Dito (2010)).". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi untuk kinerja karyawan melalui motivasi tenaga kerja sebagai variabel perantara. Sampel yang digunakan adalah PT. Slamet Langgeng di mana jumlah sampel dalam penelitian ini didirikan

sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut AS. Disiplin merupakan keadaan yang menjadi sebab atau pemberian dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan.

Menurut Terry Tohardi: 2012 disiplin seorang karyawan mengemudi alat. Sehingga setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka yakinlah bahwa ada disiplin yang baik. Sedang Menurut Saydam, 2015 menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi semua norma-norma, peraturan sekitarnya

Dapat disimpulkan dari pandangan di atas bahwa disiplin kerja adalah keadaan agar seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi untuk taat dan melaksanakan peraturan perusahaan atau organisasi

baik tertulis atau tidak ditulis atas dasar kesadaran untuk mencapai keadaan keinginan dan realitas dan tidak mengejutkan, ketika karyawan memiliki kedisiplin yang tinggi di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja.

2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Gr.rrry (Winardi, 2014) membagi jenis disiplin ke 2, yaitu:

- a. Disiplin yang disebabkan oleh dirinya sendiri (dislario yang dikenakan sendiri) berarti disiplin yang muncul atas dasar keinginan, kesadaran, dan tidak muncul berdasarkan paksaan atau untuk ambisi tertentu.
- b. Disiplin Berdasarkan Perintah (Command Discipline) disiplin ini muncul dan tumbuh karena paksaan, perintah dan hukuman dan kekuasaan.

Pada setiap perusahaan atau organisasi, pasti yang diinginkan adalah jenis disiplin yang terutama dan yang akan datang karena adanya kesadaran dan keinsyafan.

2.2.3, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011). Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pegawai-pegawai akan mematuhi semua undang-undang apabila mereka rasa yakin imbuhan setimpal dengan prestasi mereka syarikat.

- b. Kehadiran atau tidak adanya salinan dalam kepemimpinan perusahaan

Keteladan peran kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perusahaan karena kepemimpinan adalah model peran dalam sebuah perusahaan.

- c. Ada atau tidak adanya set aturan dapat digunakan sebagai pegangan
Karyawan ingin mendisiplinkan ketika aturannya jelas dan dikomunikasikan kepada karyawan.
- d. Keberanian kepemimpinan dalam mengambil tindakan
Jika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, perlu memiliki keberanian para pemimpin untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- e. Ada atau tidak adanya kepemimpinan pengawas.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, harus ada di sana untuk mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang ditentukan.
- f. Di sana atau tidak adanya perhatian pada karyawan
Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi juga perlu perhatian besar dari para pemimpin. Kebiasaan yang didukung yang mendukung tingkat disiplin.
Seorang pemimpin dapat menciptakan kebiasaan positif yang memungkinkan penciptaan disiplin yang wajar.

2.2.4. Sifat-Sifat Disiplin Kerja

Syarat Disiplin kerja dapat dikatakan baik adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja bisa tercipta apabila pegawai hadir tepat waktu, secara tertib
- b. Pengaruh Disiplin Kerja juga dapat dilihat dari berpakaian rapi, maka akan tercipta rasa percaya diri dalam bekerja.

- c. Perhatian - hati-hati menggunakan peralatan kantor, dapat dilihat bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik yang menimbulkan produktivitas tenaga kerja juga akan tetap baik. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Mereka memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja. Dengan tanggung jawab untuk setiap pajak menunjukkan bahwa karyawan disiplin kerja yang tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerja yang tinggi.

2.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja sesuai dengan Hasan (2012) adalah sebagai berikut:

- a) mengimplementasikan dan menyelesaikan tugas yang benar dari waktu ke waktu.
- b) Bekerja dengan penciptaan dan inisiatif penuh.
- c) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
- d) Datang dan pulang tepat waktu.
- e) Waspada dengan sopan.

Dalam bekerja, seorang karyawan harus menunjukkan sikap sopan tidak hanya pada kepemimpinan tetapi juga ke kolega lain.

Menurut Hasibuan (2015) bahwa indikator mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, termasuk:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ini mempunyai makna bahwa tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan Pimpinan.

Peran model kepemimpinan adalah karyawan disiplin penting untuk kepemimpinan menjadi panutan oleh bawahannya, yang berarti bahwa dalam lingkungan suatu organisasi atau perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana para pemimpin bisa memaksakan disiplin pada dirinya sendiri dan bagaimana karyawan dapat mengontrol dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Ketua dapat menetapkan contoh yang baik, baik disiplin, jujur, adil dan kata-kata yang tepat dengan perbuatan. Oleh karena itu contoh yang baik dari pimpinan disiplin oleh bawahan juga akan baik.

3. Balas Jasa.

Maksud balas jasa disini adalah termasuk gaji dan kesejahteraan ikut pula mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena pemberian gaji dan Kesejahteraan ini akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka dengan sendirinya kedisiplinan para Pegawai akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Peranan keadilan pun ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena manusia memiliki sifat dan ego yang selalu merasa dirinya harus diperlakukan sama dengan pegawai yang lain tanpa ada perbedaan status apapun.

5. Waskat (Pengawasan Melekat).

Ini berarti bahwa bos harus selalu hadir / di tempat kerja untuk dapat mengawasi dan memberikan instruksi, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka.

6. Sangsi Hukuman.

Dengan adanya sanksi dan hukuman, maka akan tercipta Disiplin yang tinggi karena mengingat adanya sanksi apabila sifat kedisiplinan tersebut tercipta.

7. Ketegasan.

Ketegasan adalah sikap kepemimpinan yang dimaksudkan harus tegas dalam menerapkan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan / organisasi, agar tampilan semakin diterapkan dalam disiplin oleh karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Harmoni hubungan manusia antara sesama karyawan / diterapkan itu sendiri aturan disiplin bergabung dengan perusahaan / organisasi akan dibuat pula.

2.3. Semangat Kerja

2.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Harmoni hubungan manusia antara sesama karyawan / diterapkan itu sendiri aturan disiplin bergabung dengan perusahaan / organisasi akan dibuat pula.

Untuk memahami pengertian di atas penjelasannya sebagai berikut:

a. Presensi

Kehadiran adalah kehadiran pegawai berkenaan dengan tugas dan tanggungjawab. pegawai kehadiran / kehadiran boleh diukur dengan:

1. Kehadiran pegawai kerja di tempat kerja
2. Agen ketepatan datang untuk bekerja / daun
3. Penyertaan pegawai apabila dijemput untuk mengikuti aktiviti / acara dan organisasi.

b. Kerja sama

Kerjasama adalah sikap seorang individu atau kelompok untuk bantuan atau menginformasikan satu sama lain untuk mengabdikan kemampuannya secara keseluruhan.

Untuk mengukur adanya kerja sama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Adanya kemauan pegawai untuk melakukan kerjasama baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan/pimpinan atas dasar kesadaran dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.
2. Kesiediaan dalam membantu teman yang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ada kemauan untuk mengkritik atau menerima kritik dan saran untuk mendapatkan cara yang baik.

4. Bagaimana untuk mengatasi kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dan

2. Tanggung Jawab

Dengan tanggung jawab kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan yang dipaksa untuk melaksanakan pekerjaan, terutama jika karyawan merasa organisasi akan melakukan segala upaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari:

1. Kemampuan untuk melaksanakan pesanan dan kerja.

2. Kemampuan pekerja untuk tugas lengkap dengan cepat.

3. Buat tugas yang diberikan.

4. Anda mempunyai perasaan bahwa kerja itu bukan sahaja untuk pejabat / organisasi, tetapi juga untuk kebajikannya.

Pekerjaan setiap karyawan yang memiliki kesenangan (minat) untuk pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, secara umum moral adalah beban kerja positif atau tinggi, jenis dan sifat volume pekerjaan yang cocok untuk minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa Kebahagiaan dan bersemangat dalam arti tidak merasa dipaksa dan mendesak untuk bekerja.

e. Hubungan yang Harmonis

Dekat dengan hubungan antara pemimpin dan karyawan yang dipimpin oleh efek besar pada Roh. Para pemimpin yang memperlakukan karyawan

mereka adalah manusia, dengan rasa saling menghormati, saling menghormati, saling percaya dan menerima, baik di tempat kerja maupun di luar jam kerja, akan menghasilkan rasa yang menyenangkan yang dapat meningkatkan semangat.

Di antara hal-hal langka di atas, dapat disimpulkan bahwa moralitas adalah disposisi mendalam atau kesenangan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, bertanggung jawab untuk menghasilkan karya yang lebih baik.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya, menurut Pattasayak (2012), yaitu:

a. Bersama dengan perasaan umum.

Perasaan satu sama lain di antara karyawan dan perawat di antara anggota Kelompok kerja.

b. Kejelasan tujuan atau gol yang dicapai.

Karyawan dapat mempertahankan beban kerja yang jelas dan objek yang jelas.

c. Sukses berharap untuk tujuan yang diinginkan.

Memiliki keyakinan bahwa pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan tujuan Perusahaan atau organisasi.

Rasa kerja sama untuk melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Berpartisipasilah dalam anggota kelompok kerja untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan.

Motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan untuk bekerja lebih produktif selalu diperoleh dari para pemimpin dan sering berurusan langsung dengan karyawan mereka.

Dalam meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja menurut (Siagian, 2012) antara lain:

- a. Gaji yang cukup
- b. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
- c. Memberikan kesempatan untuk maju
- d. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
- e. Pemberian insentif yang menyenangkan
- f. Fasilitas yang menyenangkan

2.3.3. Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi

Yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi menurut Carlaw, Deming & Friedman (2013) yaitu sbb:

- a. Tersenyum dan tertawa

kebahagiaan individu dapat dilihat dari Senyum dalam bekerja.

- b. Memiliki inisiatif

Manusia yang mempunyai harga diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah yang unggul, ini adalah individu yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

- c. Berfikir kreatif dan luas

Orang yang sentiasa mempunyai idea baru untuk menyelesaikan kerja mereka.

d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Karakter karyawan yang lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaan alih-alih mengungkapkan pembatasan saat melakukan pekerjaan.

e. Tertarik dengan pekerjaannya

Pegawai yang mempunyai minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.

f. Bertanggung jawab

Pegawai yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

g. Memiliki kemauan bekerjasama

Individu memiliki kemauan untuk berkolaborasi dengan individu lain untuk menyederhanakan atau mempertahankan kualitas kerja.

h. Berinteraksi dengan atasan

Pegawai yang tidak segan kepada atasan dan dapat berinteraksi dengan atasan.

2.3.4. Dimensi Semangat Kerja

- a) Hubungan yang harmoni antara pemimpin dan orang bawahan, antara pemimpin dan orang bawahan boleh membuat yang baik hubungan / keharmonian yang wujud yang telah diwujudkan dengan kerjasama bersama-sama merealisasikan matlamat sesebuah organisasi.
- b) kepuasan pejabat dalam pelayanan dan pekerjaan, yang merupakan kepercayaan dari karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban serius dan sebanyak mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

- c) Terdapatnya suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang, kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- d) Tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan atas jerih payahnya, bahwa upah mereka yang sesuai untuk pekerjaan tertentu sehingga dapat memberikan rasa keamanan dan kenyamanan yang mampu secara memadai memenuhi kebutuhan mereka.
- e) Rasa..kemanfaatan..bagi..tercapainya..tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama,.
- f) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi, yaitu terciptanya rasa aman terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- g) Adanya lingkungan fisik suatu kantor,

2.3.5. Indikator-Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015), indikator-indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Rendahnya produktivitas kerja

Ketika penurunan produktivitas, itu berarti organisasi mengatakan dalam penurunan moral.

- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka pegawai dihindangi rasa malas untuk bekerja.

c. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan pegawai yang tinggi

Keluar masuk pegawai yang meningkat terutama disebabkan pegawai mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

g. Pemogokan

Wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya adalah Pemogokan.

2.4. Motivasi

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan organisasi yang bersangkutan dalam rangka untuk memiliki analisis yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai operasi. Menurut Salusu (2013: 343), yang menekankan pentingnya organisasi inklusif, dimensi yang relevan, komprehensif dan berkelanjutan. Untuk melaksanakan kondisi ini, peran

lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2011: 164) menyatakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau organisasi harus dicari penyebab lingkungan internal atau eksternal. Ada tiga faktor yang menentukan hal semacam ini, yaitu, spesifisitas, konsensus dan koherensi. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab pembentukan perilaku. Perilaku yang menyebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi organisasi internal individu. Sementara eksternal, mengacu pada hasil yang berasal dari lingkungan luar, yaitu bahwa perilaku individu yang dikenakan oleh situasi di lingkungan eksternal. Dalam konteks lingkungan organisasi modern, eksternal dan internal yang diperlukan untuk organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi.

Richard Osbom dan Plastrik, 2013: 22, menekankan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Menurut lingkungan eksternal Djatmiko terdiri dari lingkungan umum (budaya, sistem politik, sistem ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan baku, dealer output, pesaing, peraturan pemerintah. Sedangkan lingkungan internal terdiri dari organisasi tujuan, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Kedua lingkungan ini berfungsi untuk memobilisasi dan mengubah organisasi menuju dinamis yang lebih, adaptif, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Definisi motivasi menurut: Jones dan Gareth (2013: 14) bahwa motivasi terkait erat dengan cara perilaku dimulai, diperkuat, didukung, diarahkan, ditahan dan jenis reaksi subyektif apa yang terjadi pada organisme ketika semua ini terjadi. Mempertimbangkan bahwa, menurut Kartono (2011: 71), motivasi ditafsirkan sebagai dorongan stimulasi untuk mengambil tindakan. Oleh karena itu, keberhasilan mendorong bawahan untuk mencapai produktivitas tenaga kerja melalui pemahaman motivasi yang ada di karyawan dan pemahaman motivasi yang ada di luar karyawan akan sangat membantu mencapai produktivitas tenaga kerja. Cara optimal.

Pendapat lain dinyatakan oleh Terry (2012: 74) bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang diraih pada seseorang / individu yang merangsangnya untuk mengambil tindakan (Hasibuan, 2012: 200). Definisi motivasi diajukan oleh Terry lebih internal, jatuh tempo Untuk faktor-faktor yang mengemudi muncul dari dalam seseorang yang merangsangnya untuk mengambil tindakan. Faktor mengemudi dapat menjadi kebutuhan, keinginan, keinginan yang ada pada manusia. Sementara Siagian (2009: 7). Memberikan makna motivasi sebagai "seluruh proses pemberian alasan bekerja di bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka ingin bekerja dengan tulus dengan mencapai tujuan." Definisi yang diberikan oleh Siagian lebih eksternal karena stimulus yang muncul pada seseorang dirangsang oleh faktor eksternal, bukan murni dari dalam. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh Malayu, yaitu, "Motivasi adalah administrasi stimulan atau kegembiraan kerja kepada karyawan, untuk bekerja dengan segala upaya mereka." (Hasibano, 2012: 184).

Motivasi datang dari dalam diri mereka atau motif mempunyai dua elemen (Moenir, 2013: 130). Unsur pertama dalam bentuk enggan berbuat demikian, elemen kedua adalah sasaran atau matlamat (ganjaran di sini juga boleh ditafsirkan sebagai motivator) akan diarahkan oleh Akta. Dua elemen sebab ini yang membuat seseorang mahu melakukan aktiviti dan mencapai apa yang diperlukan oleh aktiviti. Dan kedua-dua unsur tidak boleh dipisahkan, kerana jika salah satu unsur tidak hadir, ia akan timbul satu aktiviti. Walaupun motivasi luar adalah rangsangan luar dalam bentuk objek atau objek yang tidak boleh menanam orang yang mendesak untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai objek atau bukan objek (Moenir, 2013: 136).

Motivasi seseorang dan motivasi di luar diri Anda memiliki persamaan, yaitu, keberadaan suatu tujuan atau hadiah untuk menjangkau seseorang melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang akan dicapai pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dan non-fisik. Jika perlu ini dapat diselesaikan, motivasi kerja pada seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi seseorang dan motivasi yang ada di luar adalah perasaan kepuasan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Motivasi yang berasal dari perasaan kepuasan seseorang dari seseorang yang merupakan motivasi internal dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, tanggung jawab yang harus dilakukan, prestasi pribadi, pengakuan atas atasan dan harapan kemajuan karier seseorang. Sementara motivasi yang ada di luar orang yang menyebabkan orang tersebut bekerja sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya stimulasi eksternal yang dapat berupa objek atau bukan objek.

Definisi yang sebelumnya diajukan menunjukkan perbedaan, tetapi bahkan dalam konteks motivasi. Semua perbedaan ini berkaitan dengan istilah "motivasi" dan "motivator" dalam konsep motivasi itu sendiri. Menurut Onong (2011: 34), alasannya adalah stimulus yang muncul dari dalam. Inilah yang terungkap sebagai berikut:

Istilah motif atau dalam motif bahasa Inggris yang berasal dari kata-kata yang bersumber dari kata-kata *Movere* Latin yang berarti bergerak. Jadi motifnya adalah kekuatan yang mencakup dorongan, alasan, dan kesediaan yang timbul dari dalam seseorang yang menyebabkannya melakukan sesuatu. (Effendy dan Singarimbun, 2009: 105).

Dari makna sebelumnya, alasannya adalah internal motivasi, karena stimulus atau kekuatan timbul dari dalam diri seseorang, tanpa stimulan atau insentif. Motif internal adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan, yang dipengaruhi oleh beberapa hal, termasuk pendidikan, pengalaman dan fitur pribadi yang dimiliki seseorang. Dalam organisasi formal, keberadaan alasan karyawan memberikan konsekuensi bagi kepemimpinan untuk mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka, bahkan melalui penyediaan penghargaan dan memasok berbagai fasilitas kerja dan infrastruktur sesuai dengan karyawan. Stimulasi eksternal atau motivator diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengenai Motivator, Koontz dan Donnel (2011: 74) Dijelaskan: Motivator adalah hal-hal yang merangsang seseorang untuk mencapai. Jika motivasi mencerminkan keinginan, maka motivator adalah

hadiah atau insentif yang diidentifikasi, yang meningkatkan keinginan untuk memenuhi keinginan ini. (Koontz, 2009: 568).

Dari hal di atas, Anda dapat melihat bahwa setiap orang memiliki keinginan (keinginan) dan kebutuhan (kebutuhan), jamur tertentu mengharapkan kepuasan kerja. Kebutuhan pasokan dengan pekerjaan (Hasibuan, 2012: 157):

a. Kebutuhan Fisik dan Keamanan

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Di dalam organisasi birokrasi, seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik dengan gaji dan pendapatan lain yang diperolehnya berupa tunjangan, fasilitas dan sebagainya. Gaji yang merupakan *reward* dari hasil kerjanya dapat menimbulkan perasaan aman dan juga dapat menjadi jaminan hari tua bagi pegawai dalam bentuk pensiun.

b. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan status, dan dihormati dalam pergaulan masyarakat, diterima serta disegani. Hal ini penting karena manusia tergantung pada satu sama lainnya. Jabatan pegawai dalam organisasi birokrasi di Indonesia sampai sekarang masih banyak diminati. Hal ini disebabkan oleh masyarakat yang masih memandang pegawai negeri memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih disegani daripada pegawai yang ada di organisasi swasta. Oleh karena itu, seseorang yang dapat masuk ke dalam lingkungan kerja birokrasi merasa mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan puas dengan hasil kerjanya.

c. **Kebutuhan Egoistik**

Kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya. Salah satu motif dari pegawai dalam bekerja adalah diperolehnya kepuasan kerja dalam organisasi. Seorang pegawai akan merasa lebih dihargai apabila dia mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar serta kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Adanya pengakuan atas keberhasilan kerja seseorang terkadang mengalahkan *reward* dalam bentuk uang atau benda.

Menurut Senge (2011: 87) bahwa ada tiga peran utama yang harus dilakukan oleh pemimpin tim adalah: peran sebagai desainer, pelayan dan guru. Peran desainer dimaksudkan sebagai tugas kepemimpinan untuk menjelaskan secara detail, sehingga memungkinkan tim untuk menjalankan tugasnya dan memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengambil tanggung jawab untuk kinerja mereka sendiri. Senge menyatakan bahwa sangat sulit bagi para pemimpin untuk berpikir bahwa ia adalah seorang desainer untuk desainer menerima perhatian yang relatif sedikit, yang bertentangan dengan gagasan seorang pemimpin. Sehingga layanan didefinisikan sebagai pelayanan kepada pemimpin tim, dan guru Senge mewakili pandangan tentang pentingnya terus belajar. Bahkan memikirkan sistem yang membentuk disiplin kelima tim belajar dimaksudkan oleh Senge.

Seorang pemimpin harus benar-benar mengetahui mentalitas, kesetiaan, dan kredibilitas orang yang akan berwenang untuk didelegasikan, selain

kemampuannya. Persiapan delegasi ini diperlukan sehingga ketika pemimpin tidak ada, atmosfer dan kelanjutan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Biasanya delegasi tugas dan tanggung jawab diberikan kepada personel tertentu, yaitu personel yang sedang dipersiapkan untuk menggantikan para pemimpin yang telah mendekati pensiun.

Yang spesifik lagi menurut Hasibuan (2012:163) bahwa : Teori motivasi mempunyai subvariabel yaitu motif, harapan dan insentif, adapun pengertiannya adalah :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
3. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi yang standar.

Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga peneliti menggunakan variabel motivasi yang diukur dari :

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (klien)

2. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar social
3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
4. Motivasi *reward* yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
5. Motivasi punishment yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

2.5. Kinerja

Kinerja pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2012).

Dharma (2013, di Susiati 2012) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan atau produk / layanan yang diproduksi atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sementara Stoner (2011: 73) mendefinisikan kinerja sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya, menurut Mitchel dan Larson (2013, di Susiati 2012), kinerja itu menunjukkan hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar kualitas. Dengan demikian, kinerja dua dimensi baik atau buruk, artinya jika perilaku seseorang memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau

kriteria yang telah distandarisasi oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut baik. Jika sebaliknya berarti kinerja yang buruk.

Kinerja adalah perilaku yang diungkapkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2009: 45) bahwa dalam hal perilaku, kepribadian seseorang sering mengungkapkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, bagaimana cara berpikir dan bagaimana bertindak. Berbagai hal memengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasi yang tercermin dalam perilaku mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerjanya.

Dari batasan – batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.5.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Marat (dalam Susiati 2012) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor – faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor – faktor individual lainnya.

Faktor-faktor situasi juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dicapai oleh seseorang, situasi dukungan, misalnya, kondisi fasilitas bisnis yang baik, ruang tenang, pengakuan pendapat lain dari rekan kerja, pemimpin yang memahami kebutuhan Karyawan dan non-otoriter, tetapi demokratis. Tidak diragukan lagi, dukungan dari sistem kerja tidak diragukan lagi mendorong

pencapaian hasil tinggi yang mengoperasikan kondisi yang tidak mengakui karena ada pemimpin kerja otoriter, layanan yang tidak memuaskan, tekanan pada fungsi akan menyebabkan kinerja karyawan yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2009: 45) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang memiliki daya tahan tinggi yang pada gilirannya tercermin dalam kegembiraan yang bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Selain itu, kinerja individu juga terkait dengan kemampuan untuk memiliki individu sehingga memainkan peran dalam organisasi.

2.5.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell dan Larson (2013, dalam Susiati 2012) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan – perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan – tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat – sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut López (di Susiati 2012) diukur dalam berbagai ukuran tenaga kerja yang umumnya diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku mendasar yang meliputi: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, perencanaan tenaga kerja, perencanaan tenaga kerja dan organisasi pekerjaan regional.

Menurut Dharma (2011, di Susiati 2012) Bagaimana mengukur kinerja karyawan didasarkan pada beberapa kriteria, yaitu:

1. Kuantitas, yang merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu kualitas yang harus diproduksi. (Bagus atau tidak)
3. Akurasi atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Hasil kerja dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi karyawan untuk pekerjaan mereka. Secara umum, hasil intrinsik adalah objek atau peristiwa yang timbul dari upaya karyawan mereka sendiri dan tidak memerlukan partisipasi orang lain. Lebih sederhana, itu adalah hasil yang jelas terkait dengan tindakan yang diambil oleh karyawan (Singkat dan Aldag, 2012, di Susiati 2012), dianggap bahwa jenis hasil ini khas, yang hanya ada dalam pekerjaan profesional dan teknis, tetapi pada dasarnya Semua pekerjaan dapat menyebabkan hasil intrinsik, yang menyiratkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari karakteristik pekerjaan, seperti keragaman, identitas otonomi dan makna. Sebaliknya, hasil ekstrinsik adalah objek atau peristiwa yang mengikuti bisnis karyawan Anda sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain

yang tidak terlibat langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Diskon, bonus, kondisi kerja, rekan kerja dan bahkan dipilih adalah karakteristik tempat kerja, yang merupakan bagian mendasar dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu yang sulit dalam analisis kinerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur keberhasilan dalam memenuhi tujuan dan tujuan organisasi, terutama yang terkait dengan kinerja organisasi, karena ini dirasakan oleh pelanggan secara keseluruhan.

Kesulitan mengukur kinerja organisasi publik dinyatakan oleh Dwiyanto, et al. (2013: 127) bahwa kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik muncul sebagian karena tujuan dan misi organisasi seringkali tidak hanya sangat buram tetapi juga sifat multidimensional. Organisasi publik memiliki pemangku kepentingan swasta. Karena partai-partai organisasi publik yang berkepentingan sering memiliki kepentingan yang berpotongan satu sama lain, menghasilkan ukuran kinerja organisasi publik di mata pihak yang berkepentingan, itu juga menjadi berbeda.

Namun, penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang terkait dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Schuler, 2011: 67). Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktifnya karyawan apakah ia dapat tampil sama atau lebih efektif di masa depan.

Kinerja adalah serangkaian hasil yang dicapai dan mengacu pada prestasi dan implementasi pekerjaan yang diminta) Stolovic dan Maintains, 2013: 4).

Kinerja mengacu pada pencapaian karyawan tugas yang diberikan (Castio, 2013: 267). Kinerja adalah fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kehendak dan tingkat kehendak tertentu, kehendak dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu untuk melakukan sesuatu Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya (Hersey dan Blanchard 2011: 406).

Kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau kemampuan (a), motivasi atau motivasi (m) dan peluang atau peluang (O); yaitu $kinerja = f(axmxo)$; (Robbins, 2011). Kinerja makna adalah fungsi kemampuan, motivasi, dan peluang. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan peluang. Peluang kinerja adalah tingkat kinerja yang tinggi sebagian fungsi tidak adanya hambatan yang mengendalikan karyawan.

Ketika datang ke evaluasi karyawan, mengapa tidak menghasilkan kinerja pada tingkat yang akan membuatnya mampu, harus diverifikasi untuk melihat apakah lingkungan kerja untuk mendukung implementasi pekerjaan. Oleh karena itu, selain kinerja optimal yang didorong oleh motivasi pribadi yang lebih besar dan tingkat kapasitas yang memadai, yang didukung oleh lingkungan yang memungkinkan. Sebuah studi tentang hasil berbagai fitur karyawan yang telah menunjukkan kinerja tinggi, yaitu: (1) berorientasi pencapaian. Karyawan yang kinerja tinggi memiliki keinginan kuat untuk membangun mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk diri mereka sendiri, (2) kepercayaan diri, karyawan berkinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang diarahkan untuk bertindak

dengan tingkat kepercayaan yang tinggi, (3) kontrol diri (3). Karyawan berkinerja tinggi yang memiliki rasa disiplin diri yang sangat tinggi, (4) kompetensi. Karyawan berkinerja tinggi yang memiliki keterampilan canggih khusus atau kompetensi unggul di daerah yang mereka pilih, (5) presistant. Karyawan yang memiliki alat kerja berkinerja tinggi didukung oleh suasana psikologis dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan. (Mink, et al., 2011: 51-52).

(1) berorientasi pada prestasi. karyawan kinerja tinggi yang memiliki keinginan yang kuat untuk membangun mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk diri mereka sendiri, (2) Trust, kinerja adalah ukuran untuk pencapaian tujuan organisasi. kinerja dapat dilihat sebagai 'dilakukan kesepakatan' Widodo (2013: 206) dalam satuan organisasi mencatat bahwa kinerja pada dasarnya adalah sebuah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi hukum, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2011: 3) mengkonfirmasi kinerja sebagai gambaran dari tingkat kepatuhan pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, visi organisasi. Kedua berasumsi bahwa kinerja adalah parameter untuk mengukur tanggung jawab individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan, keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapai selama periode tertentu.

Menurut Johnson dan Lewin (2012: 188), pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model normatif, yaitu kinerja politik dan layanan pengiriman.

Kinerja politik mengacu pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain institusi politik. Sedangkan model kedua mengacu pada upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Untuk karyawan yang merupakan pejabat fungsional di unit layanan publik, model ini sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerja. Pengukuran kinerja dalam posisi fungsional sama pentingnya dengan mengukur kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gaspersz (2013: 68) menyatakan bahwa berperan dalam meningkatkan perbaikan kinerja atau perubahan fakta yang lebih baik mengukur untuk menyediakan data dan kemudian saat data dianalisis dengan benar memberikan informasi yang akurat sehingga informasi ini berguna untuk meningkatkan pengetahuan para pemimpin dalam pengambilan keputusan. Mengukur kinerja harus memperhatikan unsur-unsur - Elemen (a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran tidak boleh lebih besar dari manfaat yang diterima (b) dari awal program (c) langsung terkait dengan tujuan strategis (d) yang sederhana dan telah data yang sesuai (e) dapat diulang terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat dibandingkan antara pengukuran pada satu titik dalam waktu yang lain (f) dilakukan dalam sistem sebagai lingkup seluruh program (g) digunakan untuk mengatur target utama untuk perbaikan kinerja akan datang (h) pengukuran kinerja harus jelas dipahami oleh setiap individu yang terlibat (i) keterlibatan setiap individu dalam setiap pengukuran kinerja (j) pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan keandalan dan validitas, dan (k) pengukuran harus fokus pada tindakan korektif dan perbaikan, bukan hanya dalam pemantauan atau

kontrol. Studi tentang berbagai teori dan penjelasan di atas ditemukan bahwa kinerja perilaku pameran dapat diamati, yaitu: (1) tidak diam, tetapi bertindak; melaksanakan pekerjaan; (2) untuk memberikan Gan cara-cara tertentu; (3) mengarah ke hasil yang ingin dicapai sehingga kinerja yang sebenarnya memang. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hasil desain pada dasarnya adalah orang yang bertindak dalam melaksanakan pekerjaan di jalan atau untuk mencapai hasil tertentu. Langkah-langkah termasuk penampilan, kemampuan melalui proses atau prosedur tertentu yang fokus pada tujuan yang akan dicapai dan kepatuhan penerapan standar dan kualitas yang diharapkan.

Dari opini yang objektif tentang konsep-konsep yang dapat digunakan sebagai patokan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas pekerjaan, dalam hal akurasi dan kerapian kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan tenaga kerja.
2. Faktor jumlah pekerjaan, diukur dengan kemampuan untuk secara kuantitatif mencapai tujuan atau bekerja di pekerjaan baru
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan untuk memahami masalah yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. keandalan faktor, mengukur kapasitas dan kehandalan dalam pelaksanaan tugas mereka dengan baik dalam pengoperasian inisiatif regulasi maupaun dan disiplin.
5. Bantuan Factor, yang melihat aktivitas karyawan dalam kegiatan rutin kantor / rumah, pertemuan atau kehadiran di antara para pelanggan yang membutuhkannya.

6. Pekerjaan yang sama, melihat bagaimana karyawan bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, perilaku seorang pegawai. Hal terpenting dari visi, misi, dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan menundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan. Dalam kinerja organisasi yang dialami, kinerjanya sangat terkait atau berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas. Meskipun demikian, pembatasan kedua istilah di atas terkadang menimbulkan penafsiran ganda, sehingga membutuhkan pengertian secara konseptual dan operasional. Pegawai mempunyai tugas dan fungsi dalam menjabarkan kebijaksanaan pemerintah pusat dan daerah kepada masyarakat.

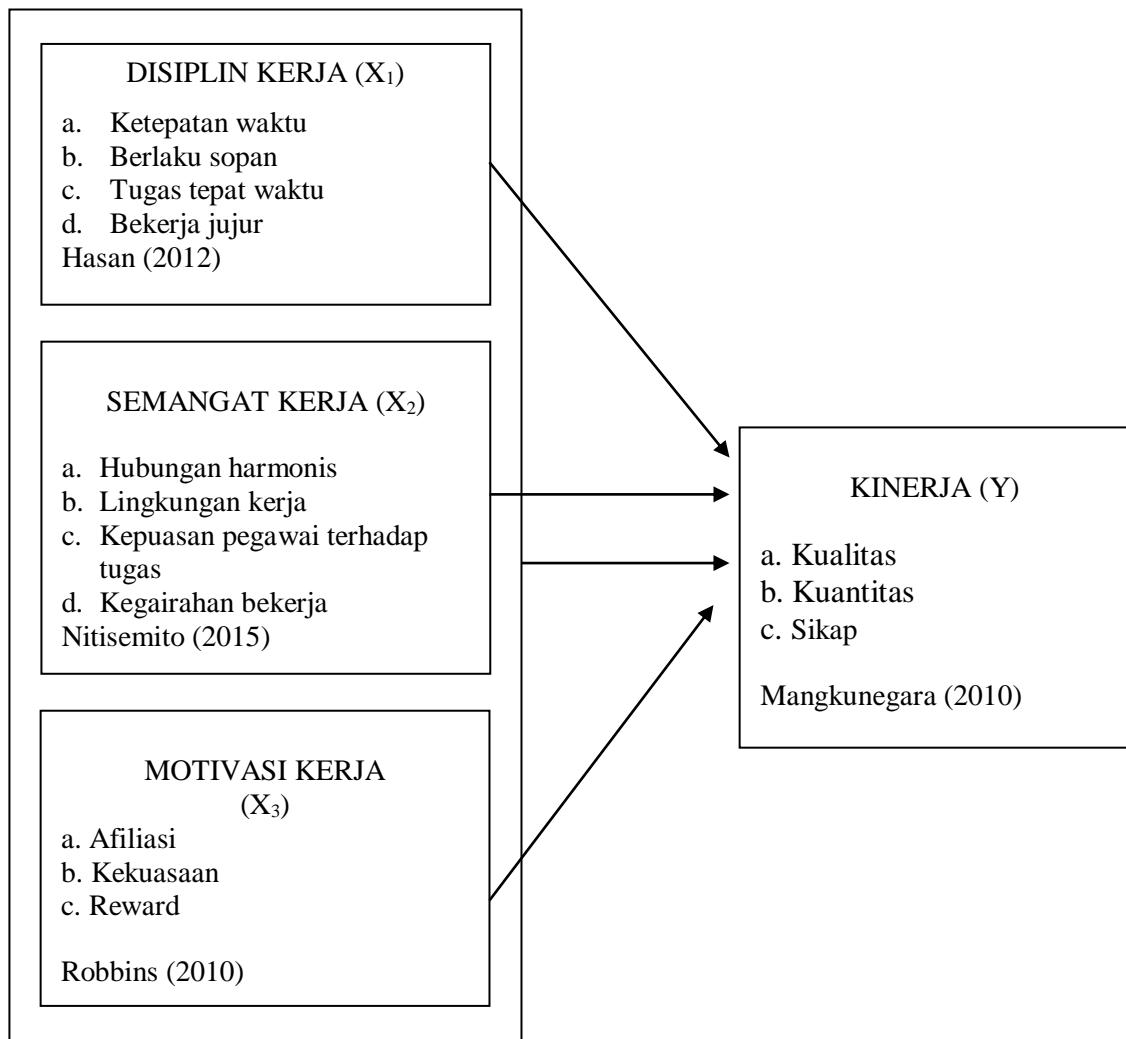
Teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian meliputi :

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (*klien*)
2. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial
3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
4. Motivasi *reward* yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.

5. Motivasi *punishment* yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

Singodimedjo (2012), mengatakan, disiplin adalah sikap kehendak dan kemauan seseorang untuk memenuhi standar mematuhi peraturan sekitarnya. karyawan disiplin mempercepat tujuan organisasi sekaligus mengurangi disiplin akan menjadi penghalang dan menunda pencapaian tujuan organisasi Sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan disiplin akan memungkinkan organisasi dalam proses mencapai tujuan. Dimana anggota tahu tentang hak-hak dan kewajiban mereka tanpa paksaan. Disiplin sangat penting dalam kinerja seseorang, karena dengan disiplin maka semua tugas akan selesai dengan baik dan tepat waktu. hubungan disiplin dengan kinerja dengan Hasibuan (2009) adalah disiplin operasi keenam adalah fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah yang paling penting karena disiplin yang lebih baik, kinerja yang lebih tinggi dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari salah pengertian dalam interpretasi variabel yang mengakibatkan menyimpang dari tujuan penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu didefinisikan dengan jelas penggunaannya secara rinci serta diberikan beberapa indikator pengukurannya.

1. Disiplin kerja (X_1), adalah kesediaan pegawai untuk taat terhadap aturan organisasi, konsep disiplin kerja dalam diri pegawai dilihat dari segi:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Berlaku sopan
 - c. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - d. Bekerja dengan jujur
2. Semangat kerja (X_2) adalah perasaan, gairah kerja maupun perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan senang dan bertanggungjawab, antusias dan memiliki rasa kebersamaan.

Indikator terdiri atas :

- a. Hubungan yang harmonis
- b. Lingkungan kerja

- c. Kepuasan terhadap tugas
 - d. Kegairahan dalam bekerja
 - a. Metode semangat kerja
3. Motivasi kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja. Motivasi kerja yang diukur dengan kuesioner yang menentukan fakta sebagai berikut :
- a. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (*klien*)
 - b. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial
 - c. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
 - d. Motivasi *reward* yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
 - e. Motivasi *punishment* yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan..
4. Kinerja pegawai (Z) adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan atau sesuai *job description*. Kinerja pegawai ini diukur dari :
- a. Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

- b. Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
- c. Pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
- e. Kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran.
- f. Kerjasama, melihat bagaimana, pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Indikator variabel X_1 , X_2 serta Z dan Y akan dijabarkan dalam item-item pertanyaan, dan pada setiap item pertanyaan terdapat range skor antara 1 (satu) sampai 5 (lima), dan setiap jawaban memiliki skor sebagai berikut : sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama 3 (tiga) bulan. Dengan pertimbangan kinerja pegawai pada instansi tersebut belum optimal.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah

meliputi seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene berjumlah 56 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 56 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Penggunaan interview dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dimaksud adalah data yang berbentuk angka-angka sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sampel sebagai responden penelitian dan data sekunder diperoleh dari data dokumen organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

4.5. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : sarana, kreativitas belajar, motivasi belajar dan prestasi belajar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya

memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012)

Nasution (2012:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan disiplin, semangat kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Disiplin

X₂ = Semangat kerja

X₃ = Motivasi kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: disiplin (X₁), semangat kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin (X₁), semangat kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H₀ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2013)

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ Banyaknya Data

$k =$ Banyaknya variabel independent

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2014)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Organisasi dan Fungsi dan Tata Kerja Departemen Investasi dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene. Tugas dan Fungsi Tata Kerja Departemen Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene. DPMPTSP sesuai dengan Tugas dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah yang mengelola Perizinan dan Investasi dan bantuan Bupati Majene dalam mempersiapkan dan merumuskan kebijakan teknis di bidang investasi dan di bidang Perizinan dituntut untuk menghasilkan produk - produk berkualitas, terutama produk seperti dokumen - perizinan dokumen pelaksanaan pokok bisa dipertanggungjawabkan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene yang dibentuk oleh keputusan (declare) Kabupaten Majene Nomor 38 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Keputusan No. Majene 44 Tahun 2016 tentang struktur organisasi dan fungsi fungsi utama dan tata kerja Departemen Layanan investasi dan visi adalah rumusan umum dari keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Di bawah kondisi yang berlaku, masalah dan tantangan yang dihadapi masa depan, DPMPTSP Majene sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai SKPD melakukan sebagian urusan pemerintahan dan daerah di bidang jasa

perizinan terpadu investasi memiliki visi sebagai berikut: "realisasi Investasi Iklim dengan pelayanan prima terhadap good governance".

Strategi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Efisiensi Pelayanan akan ddilakukan penyempurnaan Organisaasi, penyederhanaan prosedur dan Pemanfaatan IT untuk keperluan Jaringan Internet.
2. Menciptakan Iklim Investasi yang kondusif, memberikan Insentif Investasi berupa pemberian kemudahan persyaratan dan pemberian keringanan retribusi serta penerapan penerbitan Izin secara Paralel.
3. Menerbitkan Investasi berwawasan Lingkungan melalui pengendalian dan perlindungan lingkungan hidup yang dituangkan dalam Izin Investasi, IMB dan Izin Lingkungan serta melakukan monitoring terhadap pelaksanaan ketentuan perizinan.s
4. Menyelenggarakan Pameran Potensi Investasi dan Produk serta penyediaan Informasi realisasi dan peluang Investasi.

Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat Dinas, Terdiri dari :
 - Sub Bagian Umum dan Perlengkapan
 - Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Penanaman Modal, Terdiri dari :

- Seksi Promosi
- Seksi Investasi
- Seksi Kerjasama
- d. Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 - Seksi Perizinan Usaha dan Perizinan Tertentu
 - Seksi Non Perizinan
 - Seksi bidang verifikasi administrasi dan Penerbitan.
- e. Bidang Data, Pengendalian dan Pengembangan Sumber Daya, terdiri dari :
 - Seksi Data dan Informasi
 - Seksi Pengaduan, Evaluasi dan Pengendalian
 - Seksi Perumusan Kebijakan Investasi dan Pengembangan Potensi Daerah
- f. Kelompok Jabatan Fungsional (Tim Teknis)

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 56 orang responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 56 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 62,5 persen dan sisanya sebanyak 21 orang atau sekitar 37,5 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1

Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	62,5
2.	Perempuan	21	37,5
	Total	56	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Tabel 5.2

Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	24	42,85
2.	35 – 40	9	16,07
3.	41 – 45	7	12,5
4.	46 – 50	13	23,22
5.	> 50	3	5,36
	Total	56	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 24 orang responden atau sekitar 42,85 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu > 50 tahun yang hanya berjumlah 3 orang atau 5,36 persen saja. Adapun dari

pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3

Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	31	55,36
2.	10 – 15	5	8,92
3.	16 – 20	10	17,86
4.	> 21	10	17,86
	Total	56	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 31 orang responden atau 55,36 persen adalah antara > 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 8,92 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja)

1. Disiplin (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi disiplin dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4.
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	5,1	0	0	9	15,3	35	59,3	9	15,3
2.	Pegawai patuh terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi	0	0	0	0	9	15,3	26	44,1	21	35,6
3.	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	0	0	0	0	6	10,2	43	72,9	7	11,9
4.	Pegawai bersedia menerima sanksi dari atasan apabila pegawai melanggar disiplin	0	0	0	0	14	23,7	26	44,1	16	27,1
5.	Pegawai memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan	0	0	0	0	7	11,9	37	62,7	12	20,3

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Dalam unsur-unsur empiris kedua seperti karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi, di mana 35,6% responden sangat setuju, 44,1% responden setuju, 15,3% menyatakan keraguan - keraguan dan tidak ada responden tidak setuju dan sangat setuju.

Di titik empiris ketiga, karyawan dapat melakukan pengawas pekerjaan tertentu, di mana 11,9% responden sangat setuju, 72,9% responden setuju, maka 10.2 % responden ragu-ragu, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam karyawan empiris poin keempat bersedia menerima sanksi jika pelanggaran majikan disiplin karyawan, di mana 27,1% responden sangat setuju, 44,1% responden setuju, sementara 23,7% responden menjawab ragu-ragu, dan 0% responden setuju dan tidak setuju.

Dalam elemen kelima dalam bentuk kesalahan empiris yang dipekerjakan secara sukarela yang benar tanpa bos memerintah, di mana 20,3% responden sangat setuju, 62,7% responden setuju, 11,9% dari responden ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Semangat kerja (X_2)

Gambaran distribusi frekuensi semangat kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Semangat kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Frekuensi kehadiran menentukan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik	8	13,6	0	0	14	23,7	28	47,5	6	10,2
2.	Semangat bekerja pegawai timbul setelah bekerjasama dengan rekan kerja	0	0	0	0	9	15,3	26	44,1	21	35,6
3.	Semangat kerja Pegawai berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	0	0	0	0	2	3,4	39	66,1	15	25,4

4.	Pegawai merasa senang bekerja disini tanpa merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja	0	0	0	0	19	32,2	24	40,7	13	22,0
5.	Pegawai menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama rekan kerja selama bekerja disini	0	0	0	0	7	11,9	43	72,9	6	10,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Sesuai dengan tabel 5.5. di atas, yang pertama unsur barang empiris dalam bentuk frekuensi menentukan kehadiran semangat karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan 10,2% dari responden sangat setuju, 47,5% responden setuju, maka 23,7% responden menjawab ragu-ragu, maka 0% responden tidak setuju dan 13,6% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada titik kedua sebagai empiris timbul setelah bekerja dengan rekan-rekan gairah karyawan yang bekerja, di mana 35,6% responden sangat setuju, 44,1% responden setuju dan 15,3 % responden menjawab ragu-ragu, dan responden yang melaporkan tidak ada tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam karyawan ketiga unsur empiris moral mempengaruhi tanggung jawab untuk melakukan pengawas diberikan kerja di mana 25,4% responden sangat setuju, 66,1% responden setuju dan 3,4% responden ragu-ragu dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju..

Dalam unsur-unsur empiris keempat seperti karyawan senang bekerja di sini tanpa merasa dipaksa dan ditekan untuk bekerja, di mana 22,0% responden sangat setuju, mereka duduk 40,7% responden setuju, maka 32,2% responden menjawab ragu-ragu, maka 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju .

Dalam lima Secara empiris, seorang karyawan hubungan yang harmonis untuk rekan-rekan mereka yang bekerja di sini, di mana 10,2% responden sangat setuju, 72,9% responden setuju dan 11,9% responden menanggapi ragu-ragu, maka 0% responden menyatakan tidak setuju dan tidak setuju.

3. Motivasi kerja (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi disiplin dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi	14	23,7	0	0	10	16,9	22	37,3	10	16,9
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.	0	0	0	0	8	13,6	24	40,7	24	40,7
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.	0	0	0	0	4	6,8	32	54,2	20	33,9
4	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja	0	0	0	0	24	40,7	22	37,3	10	16,9
5	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai	0	0	0	0	2	3,4	45	76,3	9	15,3

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Menurut Tabel 5.6. di atas, elemen pertama dari elemen empiris dalam bentuk karyawan percaya bahwa karyawan tersebut dianggap sebagai bagian penting dari organisasi, di mana 16,9% responden sangat setuju, 37,3 % responden setuju, sementara 16,9% responden menjawab ragu-ragu, dan 0% responden setuju dan 23,7% mengatakan mereka sangat tidak setuju.

Dalam elemen empiris kedua, jika seorang karyawan memiliki ide positif ide. karyawan harus dapat diterima di 40,7% responden sangat setuju, 40,7% responden setuju, maka 13,6% responden menjawab ragu-ragu, maka 0% dari ia responden tidak setuju dan tidak setuju.

Di titik empiris ketiga, pihak berwenang percaya bahwa mempromosikan kerja dan promosi didasarkan pada kemampuan dan prestasi dari karyawan, yang 33,9% responden sangat setuju, 54,2 % responden setuju, maka 6,8% responden ragu-ragu, maka 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam artikel empiris keempat imbalan seperti Organisasi penawaran yang adil kesempatan kepada seluruh karyawan terlepas dari prestasi kerja, dengan 16,9% responden sangat setuju, 37,3% responden setuju dan 40,7% responden menjawab ragu-ragu, dan 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam bentuk kelima organisasi reward unsur empiris untuk prestasi mereka dalam bentuk bonus / insentif bagi karyawan, di mana 15,5% responden sangat setuju, 76,3% responden setuju, kemudian 3,4% responden ragu-ragu, maka 0% responden mengatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Pada indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	9	15,3	0	0	13	22,0	29	49,2	5	8,5
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	11	18,6	18	30,5	27	45,8
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	4	6,8	41	69,5	11	18,6
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	0	0	19	32,2	21	35,6	16	27,1
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	0	6	10,2	39	66,1	11	18,6

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Menurut Tabel 5.7. di atas, karyawan pertama elemen empiris dapat bekerja sebagai anggota kelompok, di mana 8,5% responden sangat setuju, 49,2% responden setuju, sementara 22,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0% responden tidak setuju dan 15,30% melaporkan tidak setuju.

Pada item empiris karyawan sadar diri kedua untuk melakukan pekerjaan, di mana 45,8% responden sangat setuju, 30,5% responden setuju, maka 18,6% responden menjawab ragu-ragu, maka 0% dari responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam panitera barang empiris ketiga sering berurusan dengan volume besar pekerjaan, di mana 18,6% responden sangat setuju, 69,5% responden setuju, maka 6,8% responden ragu-ragu, maka 0% dari responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Unsur keempat karyawan empiris dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, di mana 27,1% responden sangat setuju, 35,6% responden setuju, maka 32,2% responden menjawab ragu-ragu, maka 0% responden tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Dalam elemen kelima dalam bentuk tenaga teknis empiris untuk tahu persis bagaimana melakukan pekerjaan, di mana 18,6% responden sangat setuju, 66,1% responden setuju, kemudian 10, 2% responden menjawab ragu-ragu, maka 0% responden tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 16.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat

menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,266

Tabel 5.8
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,494	0,266	Valid
	2	0,480	0,266	Valid
	3	0,533	0,266	Valid
	4	0,409	0,266	Valid
	5	0,440	0,266	Valid
Variabel Disiplin(X ₁)	1	0,539	0,266	Valid
	2	0,423	0,266	Valid
	3	0,431	0,266	Valid
	4	0,323	0,266	Valid
	5	0,304	0,266	Valid
Variabel Semangat kerja (X ₂)	1	0,517	0,266	Valid
	2	0,407	0,266	Valid
	3	0,363	0,266	Valid
	4	0,478	0,266	Valid
	5	0,360	0,266	Valid
Variabel Motivasi kerja (X ₃)	1	0,301	0,266	Valid
	2	0,358	0,266	Valid
	3	0,415	0,266	Valid
	4	0,364	0,266	Valid
	5	0,521	0,266	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan

antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.712	Reliabel
Disiplin (X ₁)	0.643	Reliabel
Semangat kerja (X ₂)	0.669	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0.633	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari

masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :Tabel 5.10

Hasil Uji Multikolinearitas

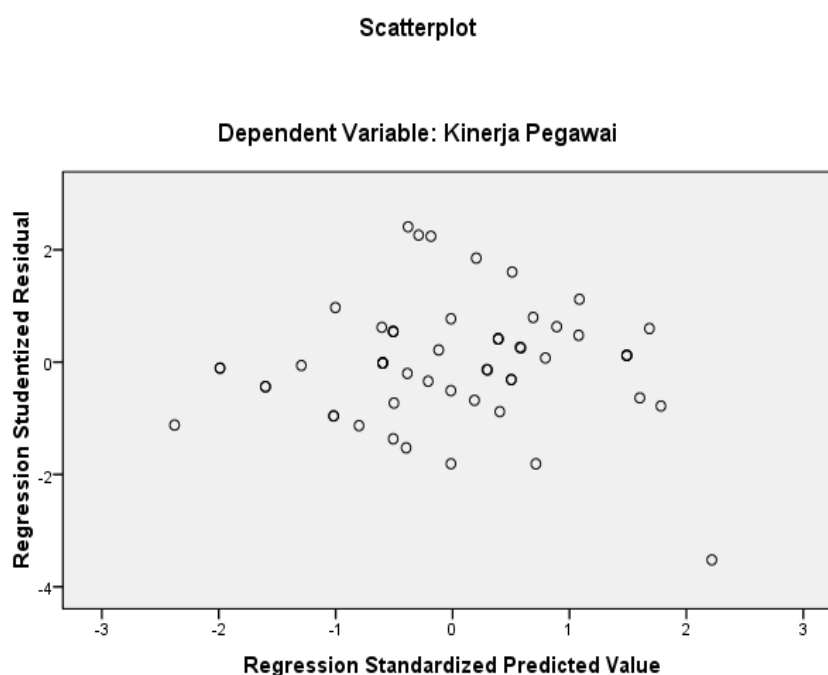
Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.887	1.127
X ₂	0.708	1.412
X ₃	0.785	1.275

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah mengacaukan variabel memiliki varians yang sama atau tidak. Persamaan regresi yang dikatakan memiliki heterokedastisitas jika hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan pola yang sama dan membentuk garis lurus atau dapat dikatakan homokedastik. Dalam penelitian ini scatter plot grafik gambar dapat ditampilkan pada gambar 5.1.

Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot



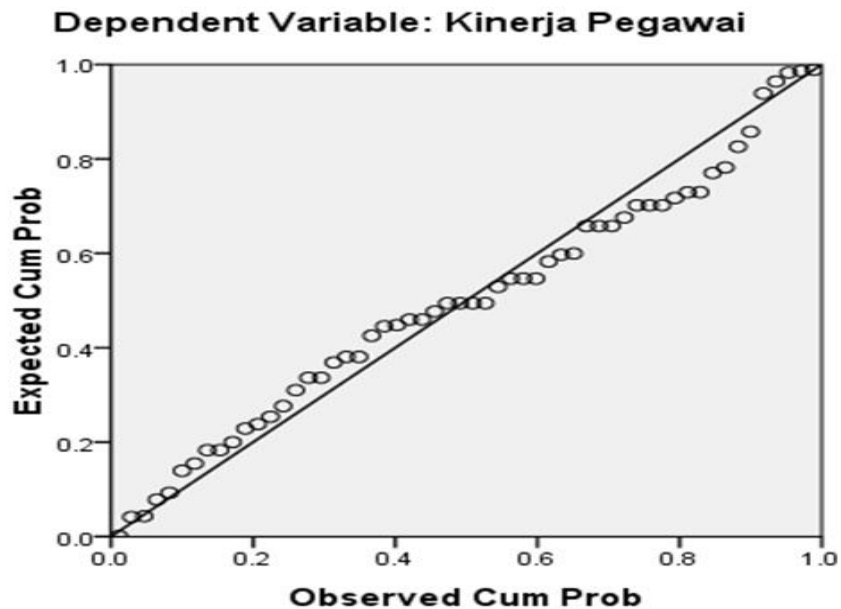
Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan normal dapat dilakukan dengan melihat histogram dari gambar dengan membandingkan distribusi data pengamatan mendekati distribusi normal. Penelitian ini menunjukkan bahwa uji normalitas menunjukkan perilaku normal dengan menampilkan diagram plot probabilitas membentuk pola garis lurus seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5.2 di bawah ini:

Gambar 5.2 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Disiplin

X₂ = Semangat kerja

X₃ = Motivasi kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	1,364	3,109
X ₁	0,260	0,125
X ₂	0,400	0,146
X ₃	0,270	0,112

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1,364 + 0,260X_1 + 0,400X_2 + 0,270X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,364 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 1,364

2. Nilai koefisien regresi disiplin (X_1) sebesar 0,260 berarti ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,260 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,260 poin.
3. Nilai koefisien regresi semangat kerja (X_2) sebesar 0,400 berarti ada pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,400 sehingga apabila skor semangat kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,400 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,270 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,270 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,270 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)

- Uji Determinasi (R_2)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
X ₁	2,076	0,043
X ₂	2,750	0,008
X ₃	2,407	0,020

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin (X₁) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_1 = 0$, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 2,076 dengan tingkat signifikan sebesar 0,043.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 52$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,006.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,076. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,006 yang berarti variabel disiplin signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2. Pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel semangat kerja sebesar 2,750 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 52$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,006

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,750 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,006 yang berarti variabel semangat kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,407 dengan tingkat signifikan sebesar 0,020

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 52$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,006

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,470 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,006 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel disiplin (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 2,006$
- Variabel semangat kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,750 > t_{tabel} 2,006$
- Variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,470 > t_{tabel} 2,006$

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	98,116	3	12.496	0,000
Residual	136,098	52		
Total	234,214	55		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 12,49 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k) = 53$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,78$

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 12,49, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 12,49$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15

Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		
X ₁	0,233	0,043
X ₂	0,345	0,008
X ₃	0,287	0,020

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel motivasi kerja (X_3).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,647	0,419

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,647 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 64,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

5.2.1. Pengaruh disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa disiplin (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien regresi dari 0.260 karena disiplin merupakan salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam diri mereka seorang karyawan tetapi itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Majene sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan dan organisasi. Jika disiplin telah meningkat satu unit, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.260, dengan asumsi variabel independen lain adalah tetap.

Hasilnya dapat diverifikasi melalui analisis uji t mereka menunjukkan 2,076 t hitung > t tabel 2,006 dan 0,000 tingkat signifikansi. Berdasarkan hasil yang diperoleh dan kemudian ditolak H₀ H₁ diterima oleh disiplin variabel, sebagian variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil mengkonfirmasi penelitian sebelumnya, termasuk satu Arita (2015) melakukan penelitian yang disebut "gaji, bekerja guru disiplin terhadap Kristen SMP High Performance Profesor PENABUR BPK Jakarta." Penelitian ini menjelaskan remunerasi tenaga kerja, pekerjaan guru di bersama-sama disiplin dengan kinerja guru di jajaran junior Kristen PENABUR BPK Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan berbanding lurus antara remunerasi dan bekerja dengan kinerja guru, yang berarti yang terbaik dan membayar guru tenaga kerja yang lebih tinggi juga meningkatkan kinerja. Hasil dari kasus kedua ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin guru yang bekerja dengan kinerja guru, yang berarti

bahwa jika Anda ingin meningkatkan kinerja guru juga harus memperhatikan disiplinnya. Untuk hipotesis ketiga menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin guru yang bekerja pada saat yang sama kinerjanya dalam semua Kristen SPM PENABUR BPK Jakarta.

5.2.2. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan moral variabel (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), mereka memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien regresi 0,400, dengan semangat dalam media yang karyawan Departemen Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Majene telah memberikan bagian yang paling penting dari karyawan sendiri dalam suasana yang menyenangkan untuk menerapkan kemampuan kerja. Jadi jika moral telah meningkat satu unit, kinerja karyawan akan meningkat 0400, dengan asumsi nilai variabel independen lain adalah tetap.

Hasil dapat diverifikasi melalui uji t analisis menunjukkan nilai $t \ 2.750 > t$ tabel 2,006 dan 0,008 tingkat signifikansi. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel moral dan dengan demikian variabel moral parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga variabel parsial signifikan mempengaruhi moral dan yang paling dominan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. menunjukkan bahwa moral merupakan faktor yang sangat mendukung semua kegiatan karyawan dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan energi dan pikiran secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene perlu meningkatkan semangat organisasi untuk menjadi

suasana kerja lebih menyenangkan dan menambah kegembiraan dalam pekerjaan, sehingga aktivitas kerja menjadi halus dan untuk mendapatkan hasil yang optimal .

signifikan mempengaruhi moral dan variabel yang mempengaruhi kinerja dominan sebagian besar karyawan. menunjukkan bahwa moralitas merupakan faktor yang sangat mendukung semua kegiatan karyawan dengan kesadaran penuh dalam pengembangan energi dan pikiran secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian, arah Departemen Investasi dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene perlu meningkatkan semangat organisasi untuk menjadi lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan menambah kegembiraan di tempat kerja, sehingga aktivitas kerja menjadi melembutkan dan untuk hasil yang optimal..

5.2.3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian bahwa motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi 0.270 menunjukkan bahwa Departemen Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene. Hasil dapat diverifikasi melalui analisis uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{nilai\ tabel}$ 2,407 dan tingkat signifikansi 0.020. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk motivasi kerja.

Penemuan ini mendukung studi sebelumnya, salah satunya adalah studi tentang Dito (2010), melakukan penelitian berjudul "Aksi terhadap karyawan Kompensasi Kinerja PT. Enduring Slamet Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel

intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Slamet Lasting mana jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini sebanyak 57 responden, dengan metode simple random sampling. Mereka berdasarkan uji t dilakukan dan hasil yang analisis regresi linear dapat mencatat kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan hasil analisis regresi linier 2 kompensasi dan positif motivasi dan dampak signifikan pada kinerja. Dan berdasarkan hasil dua uji mediasi analisis regresi linier (langkah) sebagai diketahui motivasi variabel untuk menjadi intervensi perhitungan variabel karena coefficients standar untuk efek kompensasi tidak langsung kinerja melalui motivasi karyawan pengaruh langsung lebih besar dari kompensasi pada kinerja.

5.2.4. Pengaruh Disiplin, Semangat kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil mendukung penelitian sebelumnya, salah satunya adalah studi tentang Dito (2010), melakukan penelitian berjudul "Kompensasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lasting Slamet Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi untuk bekerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Slamet Lasting mana jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Berdasarkan t-test dilakukan dan hasilnya berdasarkan hasil penelitian yang secara bersamaan semua variabel independen: disiplin (X1), moral (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Parsial masing-masing variabel independen: disiplin

(X1), moral (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). motivasi kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga Departemen Investasi dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene harus lebih memperhatikan karena variabel motivasi karyawan sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja keseluruhan staf di Departemen Investasi dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene.

Berdasarkan hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin, semangat dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf di Departemen Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Majene. Hasil penelitian dapat dibuktikan dengan hasil hipotesis penelitian: diperoleh nilai konstan kinerja karyawan dalam model regresi 1364 berarti bahwa jika nilai variabel independen (X) adalah 0, maka nilai variabel dependen (Y) dengan 1,364. Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen (X) adalah positif, yang berarti bahwa ada hubungan yang memiliki efek positif, jika masing-masing variabel independen (X) bertambah satu dan kemudian variabel dependen (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien masing-masing variabel independen (X).

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi atau organisasi sebagai patokan untuk menilai kemampuan karyawan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk mencapai visi organisasi. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja (output) individu dan kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang disebabkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk excel.

Berdasarkan koefisien penelitian determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,385 (38,5%) berarti bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (disiplin, semangat dan motivasi) dapat jelaskan sebesar 61,5% dari variabel dependen (kinerja karyawan). Berarti bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen, ini dapat dibuktikan dengan nilai R dari 0.647 (64,7%)

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel motivasi kerja (X_3).

Setiap orang mempunyai keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu seta mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja (Hasibuan, 2012: 157) :

a. Kebutuhan Fisik dan Keamanan

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Di dalam organisasi birokrasi, seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik dengan gaji dan pendapatan lain yang diperolehnya berupa tunjangan, fasilitas dan sebagainya. Gaji yang merupakan *reward* dari hasil kerjanya dapat menimbulkan perasaan aman dan juga dapat menjadi jaminan hari tua bagi pegawai dalam bentuk pensiun.

b. **Kebutuhan Sosial**

persyaratan ini dipenuhi persyaratan untuk pengakuan negara dan dihormati dalam pergaulan masyarakat, diterima dan dihormati. Hal ini penting karena manusia saling bergantung. Server rak dalam organisasi birokrasi di Indonesia sampai saat ini masih banyak diminati. Hal ini disebabkan oleh orang-orang yang masih menganggap pejabat publik memiliki posisi yang lebih tinggi dan lebih dihormati daripada karyawan dari organisasi swasta. Jadi. Seseorang yang bisa masuk ke lingkungan kerja perasaan birokrasi mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

c. **Kebutuhan Egoistik**

Kebutuhan adalah kepuasan egois kebutuhan yang berkaitan dengan kebebasan orang untuk melakukan hal-hal diri mereka sendiri dan harus puas membawa. Salah satu alasan untuk karyawan dalam pekerjaan semakin kepuasan kerja dalam organisasi. Seorang karyawan akan merasa lebih dihormati jika ia mendapat tanggung jawab lebih dan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian mereka. Pengakuan keberhasilan karya satu orang kadang-kadang mengalahkan reward dalam bentuk uang atau barang.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene..
2. Terdapat pengaruh antara disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Variabel Semangat kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu :

1. Bagi pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene hendaknya lebih meningkatkan upah pegawai secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya

pegawai bisa nyaman dalam bekerja, pihak organisasi hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya ketrampilan pegawai lebih meningkat.

2. Bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene hendaknya lebih menyeimbangkan kualitas jasa dengan kuantitas jasa pelayanan yang mereka kerjakan supaya membantu organisasi meraih target hasil yang ditargetkan dengan kualitas produk jasa yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian disiplin, semangat kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan mencoba untuk meminimalkan berbagai faktor yang dapat mengurangi pentingnya temuan penelitian yang telah dicapai. Namun tingkat akurasi yang tinggi dari instrumen / alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena tersebut, dan bagaimanapun teliti pengukuran yang dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan kesalahan sedikit pun. Hal yang sama berlaku untuk penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan

penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Lampiran 3

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.1	5.4	5.4
	3	9	15.3	16.1	21.4
	4	35	59.3	62.5	83.9
	5	9	15.3	16.1	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.3	16.1	16.1
	4	26	44.1	46.4	62.5
	5	21	35.6	37.5	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.7	10.7
	4	43	72.9	76.8	87.5
	5	7	11.9	12.5	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23.7	25.0	25.0
	4	26	44.1	46.4	71.4
	5	16	27.1	28.6	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.9	12.5	12.5
	4	37	62.7	66.1	78.6
	5	12	20.3	21.4	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	1.7	1.8	1.8
	17	5	8.5	8.9	10.7
	18	4	6.8	7.1	17.9
	19	7	11.9	12.5	30.4
	20	14	23.7	25.0	55.4
	21	9	15.3	16.1	71.4
	22	11	18.6	19.6	91.1
	23	5	8.5	8.9	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	13.6	14.3	14.3
	3	14	23.7	25.0	39.3
	4	28	47.5	50.0	89.3
	5	6	10.2	10.7	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.3	16.1	16.1
	4	26	44.1	46.4	62.5
	5	21	35.6	37.5	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.6	3.6
	4	39	66.1	69.6	73.2
	5	15	25.4	26.8	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	32.2	33.9	33.9
	4	24	40.7	42.9	76.8
	5	13	22.0	23.2	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.9	12.5	12.5
	4	43	72.9	76.8	89.3
	5	6	10.2	10.7	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	10	16.9	17.9	17.9
	18	2	3.4	3.6	21.4
	19	11	18.6	19.6	41.1
	20	14	23.7	25.0	66.1
	21	11	18.6	19.6	85.7
	22	6	10.2	10.7	96.4
	23	1	1.7	1.8	98.2
	25	1	1.7	1.8	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	23.7	25.0	25.0
	3	10	16.9	17.9	42.9
	4	22	37.3	39.3	82.1
	5	10	16.9	17.9	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.6	14.3	14.3
	4	24	40.7	42.9	57.1
	5	24	40.7	42.9	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.8	7.1	7.1
	4	32	54.2	57.1	64.3
	5	20	33.9	35.7	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	40.7	42.9	42.9
	4	22	37.3	39.3	82.1
	5	10	16.9	17.9	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.6	3.6
	4	45	76.3	80.4	83.9
	5	9	15.3	16.1	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	14	23.7	25.0	25.0
	18	3	5.1	5.4	30.4
	19	13	22.0	23.2	53.6
	20	6	10.2	10.7	64.3
	21	4	6.8	7.1	71.4
	22	12	20.3	21.4	92.9
	23	2	3.4	3.6	96.4
	25	2	3.4	3.6	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	15.3	16.1	16.1
	3	13	22.0	23.2	39.3
	4	29	49.2	51.8	91.1
	5	5	8.5	8.9	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18.6	19.6	19.6
	4	18	30.5	32.1	51.8
	5	27	45.8	48.2	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.8	7.1	7.1
	4	41	69.5	73.2	80.4
	5	11	18.6	19.6	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	32.2	33.9	33.9
	4	21	35.6	37.5	71.4
	5	16	27.1	28.6	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.7	10.7
	4	39	66.1	69.6	80.4
	5	11	18.6	19.6	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	1.7	1.8	1.8
	17	10	16.9	17.9	19.6
	18	4	6.8	7.1	26.8
	19	9	15.3	16.1	42.9
	20	10	16.9	17.9	60.7
	21	9	15.3	16.1	76.8
	22	6	10.2	10.7	87.5
	23	7	11.9	12.5	100.0
	Total	56	94.9	100.0	
Missing	System	3	5.1		
Total		59	100.0		

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	18.41	2.792	.539	.510
x1.2	17.57	3.704	.423	.590
x1.3	17.80	2.852	.431	.577
x1.4	17.79	3.517	.323	.624
x1.5	17.57	3.704	.304	.629

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	16.68	4.768	.517	.570
x2.2	16.61	5.625	.407	.625
x2.3	16.70	5.524	.363	.646
x2.4	16.79	5.517	.478	.597
x2.5	16.95	5.761	.360	.645

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	16.21	5.044	.301	.632
x3.2	16.11	5.625	.358	.594
x3.3	16.45	5.161	.415	.566
x3.4	16.50	5.236	.364	.590
x3.5	16.59	4.719	.521	.510

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16.54	6.253	.494	.658
y2	16.59	5.737	.480	.660
y3	16.73	5.436	.533	.636
y4	16.84	6.137	.409	.688
y5	16.73	6.054	.440	.675

Lampiran 5

ANALISIS REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	19.82	2.064	56
Disiplin	20.20	1.853	56
Semangat Kerja	19.75	1.781	56
Motivasi Kerja	19.70	2.199	56

Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin	Semangat Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.385	.556	.477
	Disiplin	.385	1.000	.335	.126
	Semangat Kerja	.556	.335	1.000	.463
	Motivasi Kerja	.477	.126	.463	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.002	.000	.000
	Disiplin	.002	.	.006	.176
	Semangat Kerja	.000	.006	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.176	.000	.
N	Kinerja Pegawai	56	56	56	56
	Disiplin	56	56	56	56
	Semangat Kerja	56	56	56	56
	Motivasi Kerja	56	56	56	56

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin, Semangat Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.385	1.618

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.116	3	32.705	12.496	.000 ^a
	Residual	136.098	52	2.617		
	Total	234.214	55			

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.364	3.109		.439	.663		
	Disiplin	.260	.125	.233	2.076	.043	.887	1.127
	Semangat Kerja	.400	.146	.345	2.750	.008	.708	1.412
	Motivasi Kerja	.270	.112	.287	2.407	.020	.785	1.275

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Disiplin	Semangat Kerja	Motivasi Kerja
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	20.871	.02	.31	.00	.59
	3	.004	30.557	.00	.26	.91	.34
	4	.004	33.626	.98	.43	.09	.06

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

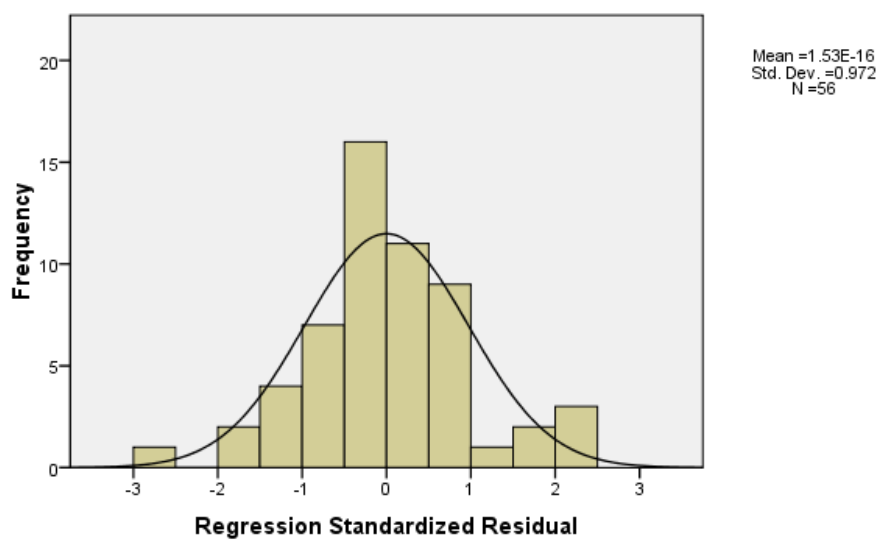
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.65	22.78	19.82	1.336	56
Std. Predicted Value	-2.378	2.217	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.237	.878	.416	.118	56
Adjusted Predicted Value	17.00	24.78	19.86	1.424	56
Residual	-4.783	3.687	.000	1.573	56
Std. Residual	-2.956	2.279	.000	.972	56
Stud. Residual	-3.520	2.410	-.012	1.042	56
Deleted Residual	-6.779	4.121	-.041	1.817	56
Stud. Deleted Residual	-3.994	2.532	-.015	1.090	56
Mahal. Distance	.197	15.217	2.946	2.459	56
Cook's Distance	.000	1.293	.043	.174	56
Centered Leverage Value	.004	.277	.054	.045	56

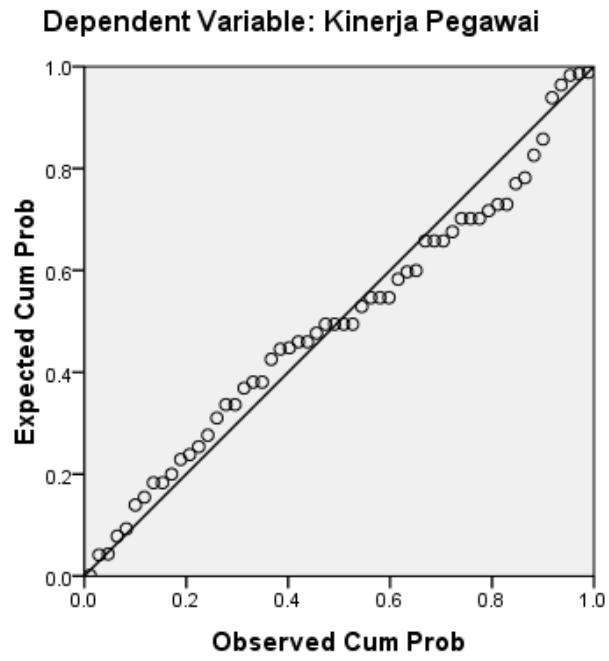
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

