

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KECAMATAN CIKARANG BARAT**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh :

SALMA ROHIMAH
NIM : 2411.90.7386



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2023**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KECAMATAN CIKARANG BARAT**

Oleh :

Nama : SALMA ROHIMAH
NIM : 241.19.07386
Program Studi : Manajemen

Telah disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 25 Juli 2023

Dosen Pembimbing

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen

Ina Sawitri, S.Si., MM

Altatit Dianawati, S.Si,MM

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr Sri Gambir Melati Hatta,SH



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KECAMATAN CIKARANG BARAT**

Oleh :

Nama : SALMA ROHIMAH
NIM : 241.19.07386
Program studi : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 08 Agustus 2023
Waktu : 13.56 s/d 14.50 WIB

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua Penguji I : Ricky Rizkie, SE, MM (.....)
Penguji II : Aldi Friyatna Dira, SE, MM (.....)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Altatit Dianawati, S.Si, MM

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama ; SALMA ROHIMAH
NIM 2411907386
Program studi : Manajemen
Nomor KTP 3216087010000006
Alamat : Perum Telaga Murni Blok E1 no 6 RT008/RW008 Jl. Cempaka 3,
Cikarang Barat, Bekasi.

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cikarang Barat ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (*plagiat*).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksekutif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termaksud dicopot gelar kesarjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 2023

SALMA ROHIMAH

ABSTRAK

SALMA ROHIMAH, NIM 241.19.07386. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Cikarang Barat.

Dalam sebuah Instansi peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian penting dari aparatur negara yang dapat mempengaruhi keberhasilan pembangunan nasional dan penyelenggaraan pemerintahan. Adapun permasalahan yang dihadapi seperti kurangnya pegawai yang tidak taat pada peraturan kantor, pegawai yang kurang bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, serta kurang mendapatkan perhatian dan pengawasan langsung dari pimpinan karena pimpinan jarang berada di kantor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan metode kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 35 responden, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 96,2% faktor – faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 3,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung}(289,682) > F_{tabel}(2,91)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan menunjukkan hasil analisis $t_{hitung}(5,501)$ dan variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung}(16,257)$ dimana $t_{tabel}(2,029)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Adapun variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat dengan nilai hasil analisis $t_{hitung}(-2,514)$. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat adalah kepuasan kerja.

Kata kunci : motivasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

SALMA ROHIMAH, NIM 241.19.07386. The Effect of Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance in West Cikarang District

In an agency, the role of Civil Servants (PNS) is an important part of the state apparatus that can affect the success of national development and governance. The problems faced are the lack of employees who do not obey office rules, employees who are less enthusiastic and passionate in carrying out their work, and lack of direct attention and supervision from the leadership because the leader is rarely in the office.

The purpose of this study is to determine and analyze the Effect of Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance in West Cikarang District. The type of research used is survey research with quantitative methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is carried out by means of saturated sampling. The sample amounted to 35 respondents, using multiple linear regression analysis.

The results of the regression test showed that 96.2% of employee performance factors could be explained by motivation, discipline and job satisfaction while the remaining 3.8% were explained by other factors not studied in this study. While the results of the F test show that simultaneously the variables of motivation, discipline and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of $F_{\text{calculate}} (289.682) > F_{\text{table}} (2.91)$. The results of the t test showed that the discipline variable showed the results of the count analysis (5,501) and the job satisfaction variable showed the results of the count analysis (16,257) where table (2,029) then partially the two variables had a positive and significant effect on employee performance in the West Cikarang District. The motivation variable did not have a positive and significant effect on employee performance in the West Cikarang District with the value of the calculation analysis results (-2,514). The dominant variable affecting employee performance in the West Cikarang District is job satisfaction.

Keywords: motivation, discipline, job satisfaction, employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik, hidayah serta Inayah – Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti.

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cikarang Barat ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena judul skripsi ini berangkat dari adanya permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Selain itu juga karena mendapatkan kemudahan dalam perizinan dan pengambilan data.

Dalam proses penulisannya, tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak H. Nurdin Rifa'I, SE., MAP selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik.
2. Ibu Prof. Sri Gambir Melati Hatta, SH selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan cukup baik..
3. Ibu Altatit Dianawati, S.Si., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah berusaha menunjukkan prodi ini dengan Akreditasi baik.
4. Ibu Ina Sawitri, S.Si., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang

telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa menjadi seorang Sarjana Ekonomi seperti sekarang ini.

6. Para staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.
7. Rekan – rekan mahasiswa Angkatan 2019, teman – teman sekelas, dan C2G2 yang telah bersama – sama penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.
8. Bapak Doddy Gandi, S.STP,M.Si selaku Camat Cikarang Barat yang telah memberikan ijin kepada peneliti serta para pegawai Kecamatan Cikarang Barat yang telah membantu penulis selama penelitian.
9. Ayahanda Udeng Jamaludin dan Ibunda Martini tercinta terimakasih atas doa dan dukungan yang selalu diberikan untukku dan terimakasih telah menjadisupport system terbaikku. Sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
10. Adik saya Nur Afifah terima kasih yang telah banyak membantu selama menjalani perkuliahan ini. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat adikku.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.
12. Serta terima kasih kepada lagu – lagu Hindia dan Sheila On7 yang sudah menemani penulis dalam mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh sebab itu penulis selalu mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca semuanya. Harapannya, di masa yang akan datang nanti penulis mampu menulis dengan baik lagi. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita semua selalu diberikan kesuksesan. Aamiin.

Depok, 2023
Penulis,

SALMA ROHIMAH
NIM : 241.19.07386

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Perumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.7 Sistematika Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Konsep Manajemen	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Motivasi	12
2.1.4 Kedisiplinan.....	16
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	19
2.1.6 Kinerja Pegawai.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis	28

BAB III. METODELOGI PENELITIAN	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Jenis Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5 Definisi Operasional Variabel	32
3.5.1 Variabel Bebas.....	32
3.5.2 Variabel Terikat	35
3.6 Teknik Analisis Data	36
3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran.....	37
3.6.2 Persamaan Regresi.....	38
3.6.3 Uji Kualitas Data	39
3.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.5 Uji Hipotesis	42
 BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	 45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.2. Karakteristik Responden	48
4.1.3. Tanggapan Responden	49
1. Motivasi (X1)	49
2. Kedisiplinan (X2)	52
3. Kepuasan kerja (X3).....	55
4. Kinerja Pegawai (Y).....	58
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas	63
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Normalitas	64
2. Uji Multikolinearitas	65
3. Uji Heteroskedastisitas	65

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	66
1. Persamaan Regresi Linear Berganda	66
2. Hasil Uji F (Uji Simultan)	68
3. Koefisien Determinasi	68
4. Hasil Uji t (Uji Parsial)	69
5. Pengaruh Dominan	70
4.2. Pembahasan	71
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Simpulan	73
5.2. Saran	74
 DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Persentase penilaian kinerja pegawai Tahun 2022	2
Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Tahun 2022 (Dalam Persentase).....	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1. Jadwal pelaksanaan Penelitian.....	29
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.3. Angka Penafsiran.....	37
Tabel 4.1. Jumlah Desa dan Luas Wilayah di Kecamatan Cikarang Barat.....	45
Tabel 4.2. Karakteristik Responden.....	48
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi.....	50
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Kedisiplinan.....	53
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	61
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan.....	61
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Berganda.....	67
Tabel 4.14. Hasil Uji f.....	68
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.16. Hasil uji t (Uji parsial)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Peneliti.....	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas.....	64
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan pendekatan grafik.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian.....	78
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 3. Tabulasi Data	84
Lampiran 4. Hasil Output SPSS	85
Lampiran 5. Kartu Bimbingan.....	94
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup	95
Lampiran 7. Tabel r, F, dan t.....	96

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah Instansi sumber daya manusia merupakan faktor penentu suatu keberhasilan, di anggap sebagai penggerak dalam menentukan efektivitas organisasi. Karena apabila suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik akan lebih mudah untuk menetapkan tujuan organisasi. Peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan bagian penting dari aparatur negara dapat mempengaruhi keberhasilan pembangunan nasional dan penyelenggaraan pemerintahan. Setiap Instansi selalu berupaya agar aparatur pemerintah secara konsisten dapat membangun kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu, kualitas organisasi sangat tergantung pada kualitas orang – orang di dalamnya, dan berjalannya organisasi akan terwujud apabila memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan.

Kantor Kecamatan Cikarang Barat merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, peningkatan pelayanan sosial dan sebagai wadah untuk koordinasi serta pemberdayaan masyarakat. Instansi pemerintah ini di pimpin oleh Camat dan dibantu oleh beberapa pegawai. Maka untuk itu Instansi memerlukan pegawai dengan kinerja yang tinggi gunanya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan terlaksananya seluruh tugas sesuai yang telah direncanakan oleh Instansi. Pada dasarnya, Instansi menginginkan pegawai kerja yang efisien, mampu bekerja, dan konsisten dalam pekerjaannya untuk mengurangi kerugian atau risiko atas pekerjaan yang dilaksanakan. Output yang dihasilkan suatu Instansi tidak akan terlepas dari efektivitas yang dilakukan Instansi tersebut.

Dalam observasi yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Cikarang Barat, peneliti menemukan berbagai masalah tentang kinerja pegawai yaitu kurangnya disiplin seperti pegawai yang tidak taat pada peraturan kantor, pegawai yang datang terlambat tanpa atau adanya surat keterangan, pegawai sering pulang lebih cepat dari jam pulang kantor yang ditetapkan serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah dan rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.1 Persentase Penilaian Kinerja Pegawai di Kecamatan Cikarang Barat Tahun 2022

Periode	Total Karyawan	Pencapaian Target	Persentase
Januari	35	26	74%
Februari	35	24	69%
Maret	35	23	66%
April	35	25	71%
Mei	35	21	60%
Juni	35	27	77%
Juli	35	25	71%
Agustus	35	24	69%
September	35	29	83%
Oktober	35	27	77%
November	35	25	71%
Desember	35	25	71%

Berdasarkan tabel 1.1 pegawai yang mencapai target pekerjaan dari bulan Januari sampai Desember mengalami fluktuasi, yang dimana persentase tertinggi terdapat pada bulan September mencapai 83% dan persentase terendah pada bulan Mei mencapai 60%. Dengan ini membuktikan pencapaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat masih belum mencapai target kinerja dengan baik sesuai dengan standarisasi yang di tentukan oleh instansi. Dalam hal ini, faktor – faktor seperti motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu Instansi diperlukan motivasi yang tinggi agar para pegawai merasa memiliki peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pegawai untuk menggerakkan dan mengarahkan dalam melakukan aktivitasnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat didapatkan bahwa pegawai di Kecamatan kurang mendapatkan perhatian pimpinan dalam memberikan dorongan untuk terus maju dan berkembang serta pengawasan dari pimpinan langsung karena pimpinan jarang berada di kantor. Motivasi yang rendah membuat kerja pegawai menjadi terhambat yang berujung pada penurunan efisiensi kerja. Banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan masih ada pegawai saat jam kerja memilih bersantai dan tidak melakukan pekerjaan karena kurangnya perhatian dan teguran pimpinan terhadap para pegawai yang tidak disiplin. Pemberian motivasi oleh pimpinan sangat penting dalam setiap Instansi, karena seseorang yang termotivasi akan berusaha untuk mencapai tujuannya dengan segala cara yang memungkinkan dan dapat menimbulkan gairah dalam pekerjaannya serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Disiplin adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Oleh karena itu, kedisiplinan perlu ditegakkan dalam suatu Instansi pemerintah melalui tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan. Pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat masih jauh dari yang diharapkan dalam hal disiplin pegawai, masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti tata tertib kantor dan standar kerja yang berlaku serta tingkat kehadiran pegawai masih rendah. Kantor Kecamatan sebagai suatu Instansi membutuhkan personil yang memiliki kemampuan dan disiplin yang tinggi yang dapat terciptanya tujuan organisasi, sehingga semua kalangan pegawai yang merupakan bagian dari personil Kecamatan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dengan optimal dan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat, dapat dilihat dari tingkat absensinya, yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Kantor Kecamatan Cikarang Barat
Tahun 2022**

Periode	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absensi					Total	Persentase
				Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Pulang Cepat		
Januari	35	21	735	3	2	1	10	2	18	2.45%
Februari	35	18	630	4	3	2	9	3	21	3.33%
Maret	35	22	770	2	2	1	12	3	20	2.60%
April	35	19	665	5	2	1	12	2	22	3.31%
Mei	35	15	525	2	1	3	9	4	19	3.62%
Juni	35	21	735	3	1	1	8	4	17	2.31%
Juli	35	18	630	3	2	3	8	3	19	3.02%
Agustus	35	21	735	4	4	1	10	2	21	2.86%
September	35	22	770	3	1	2	7	3	16	2.08%
Oktober	35	21	735	5	3	2	4	5	19	2.59%
November	35	22	770	6	1	1	11	1	20	2.60%
Desember	35	22	770	4	2	2	8	4	20	2.60%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat terjadi fluktuatif pada banyak pegawai yang kurang disiplin, banyak pegawai yang mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh Instansi. Dilihat dari bulan Januari – Desember terdapat banyak pegawai yang masuk kerja lewat dari waktu yang sudah ditetapkan oleh Instansi dan pulang tidak tepat pada waktunya. Tingkat kehadiran pegawai masih rendah, masih banyak pegawai yang sakit, cuti dan tanpa adanya keterangan yang jelas. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam pekerjaan. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai dan rendahnya kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri.

Selain dari motivasi dan disiplin yang mempengaruhi kinerja pegawai maka faktor lainnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu kebahagiaan dalam diri seseorang pegawai atas kedudukannya dalam suatu lembaga. Hal ini dapat

dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaannya, apabila kepuasan kerja pegawai terpenuhi, maka kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai akan maksimal. Seseorang yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai hal yang membosankan. Sehingga pegawai tersebut bekerja dengan keadaan terpaksa dan akan berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak optimal. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kantor Kecamatan Cikarang Barat, di mana ada beberapa permasalahan yang dijumpai yaitu kurangnya gairah dan semangat kerja pegawai yang menyebabkan sebagian pegawai masih sering menunda – nunda pekerjaannya sehingga hasil kerjanya tidak maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cikarang Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang kurang bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan pegawai masih sering menunda – nunda pekerjaan
2. Pegawai kurang mendapatkan perhatian dan pengawasan langsung dari pimpinan karena pimpinan jarang berada di kantor.
3. Masih banyak pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan
4. Masih banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat begitu kompleksnya permasalahan, maka tidak semua permasalahan dapat dibahas secara keseluruhan. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini dibatasi agar masalah yang dikaji menjadi lebih fokus. Berdasarkan rumusan masalah batasan masalah hanya pada pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat.

1.4 Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
2. Apakah secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
3. Apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
4. Apakah secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti
Sebagai sarana untuk pengembangan ilmu dan menganalisis masalah sebenarnya yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat bagi pembaca
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan masalah – masalah sumber daya manusia, baik dari segi kalangan umum maupun akademis.
3. Manfaat bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi untuk dijadikan salah satu alat untuk mengambil keputusan dalam merumuskan kebijakan – kebijakan dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

1.7 Sistematika Penelitian

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi – materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Manajemen adalah proses di mana semua sumber daya organisasi digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan penilaian orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Simamora dalam mulia, 2021:6).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut para ahli (Irmayati, 2022:1) manajemen sumber daya manusia adalah

a. Menurut Melayu SP. Hasibuan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Menurut Henry Simamora

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

c. Menurut Achmad S. Rucky

Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personal yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan – tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat kita simpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal.

2. Fungsi – fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Utama (2020:12) fungsi – fungsi pokok manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia terutama adalah untuk membantu pimpinan perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya ke dalam unit – unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda – beda pada unit – unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk – petunjuk kepada pegawai.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Mulia (2021:14) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial membuat organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan sosialnya, sampai meminimalkan dampak negatif dari tuntutan sosialnya terhadap organisasi. Berbagai organisasi besar telah memenuhi tanggung jawab sosial mereka dalam tujuan mereka. Suatu organisasi akan berhasil selama menjalankan berbagai kegiatan organisasi yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi organisasi kepada masyarakat menunjukkan bahwa berbagai faktor di luar organisasi mempengaruhi operasi dan hasil organisasi.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi SDM dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai berbagai tujuan organisasi (Simamora : 2021), dengan cara :

- a. Meningkatkan produktivitas organisasi dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik
 - b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif dengan mengendalikan biaya tenaga kerja
 - c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai
 - d. Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang – undang hubungan perburuhan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap berbagai hak pegawai
 - e. Membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan
 - f. Menyediakan pegawai yang termotivasi dan terlatih dengan baik untuk organisasi
 - g. Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai
 - h. Menyampaikan berbagai kebijakan yang ditetapkan kepada SDM
- c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pemborosan sumber daya terjadi Ketika departemen SDM terlalu canggih atau pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan pribadi setiap karyawan yang bergabung dengan perusahaan. Semua SDM yang berpartisipasi dalam organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, setiap individu harus siap untuk mematuhi berbagai peraturan yang ditetapkan oleh organisasi

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Handoko dalam Sembiring (2020) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Menurut Noor dalam Jufrizen dan Tiara (2021) motivasi kerja merupakan keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya..

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. (Enny, 2019:17)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang terdapat dalam diri manusia sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

2. Prinsip – prinsip dalam motivasi

Menurut Mangkunegara (2021:100) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai:

a. Prinsip partisipasi

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

b. Prinsip komunikasi

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

c. Prinsip mengakui andil bawahan

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

d. Prinsip pendelegasian wewenang

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

e. Prinsip memberi perhatian

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

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno dalam Farisi *et,al* (2020) mengatakan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan.

1. Faktor *Intern*

a. Keinginan untuk hidup

Kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau

mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal – hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah terlihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar – benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor *Ekstern*

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

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

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pad dirinya untuk perusahaan , apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier

yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

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

f. Peraturan yang *fleksibel*

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

4. Indikator – Indikator Motivasi

Indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa dalam Bukhari dan Pasaribu (2019) terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi Bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri seane akan tugas – tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Kedisiplinan

1. Pengertian Disiplin

Menurut Ichsan dalam Wau *et, al* (2021) kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan (Harras *et, al*, 2020:109)

Disiplin kerja adalah menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Menurut (Faida dalam Laraati dan Suhermin: 2021)

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat kita simpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

2. Macam – macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2021:129), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai 2 (dua) macam bentuk, yaitu:

a. Disiplin Preventif

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

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun organisasi dengan disiplin preventif, Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

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

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk

memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa:

“Disiplin korektif membutuhkan perhatian pada proses hukum, yang berarti bahwa prosedural menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak karyawan yang terlibat. Persyaratan utama untuk proses hukum meliputi: 1) Praduga tak bersalah sampai bukti yang wajar tentang peran karyawan dalam suatu pelanggaran disajikan 2) Hak untuk didengar dan dalam beberapa kasus untuk diwakili oleh orang lain 3) Disiplin yang masuk akal sehubungan dengan pelanggaran yang terlibat.”

3. Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Heidrajchman dalam Mbate’e (2020) untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pendisiplinan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di hadapan orang banyak karena apabila hal tersebut dilakukan, pegawai akan malu dan tidak menutup kemungkinan pegawai sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam dan dapat melakukan tindakan balas dendam yang akhirnya merugikan perusahaan.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

c. Keadilan dalam pendisiplinan

Pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan.

4. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sekartini dalam Candana (2021) indikator – indikator disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pengertian kepuasan kerja. Suwatno dan Priansa dalam Adha *et, al* (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Sedangkan menurut Noe *et,al* dalam Andani (2020) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang berasal dari persepsi tentang pemenuhan suatu pekerjaan atau penghargaan atas pemenuhan dari suatu pekerjaan yang penting.

Menurut Koesmono dalam Irmayani (2022:80) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja akan dirasakan ketika dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Melihat beberapa kesimpulan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan dari seorang pekerja tentang pemenuhan suatu pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bangun dalam Sisca *et, al* (2020:20) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor psikologis

Faktor yang memiliki hubungan dengan kondisi jiwa pekerja seperti minat, sikapnya terhadap pekerjaan, keterampilan, bakat, dan ketenteraman di tempat kerja.

b. Faktor sosial

Faktor yang memiliki hubungan dengan komunikasi secara sosial antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor yang memiliki hubungan dengan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, waktu kerja yang diterapkan, fasilitas kerja, kondisi ruang kerja, Kesehatan, usia pegawai, dan lain sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor yang hubungannya adalah dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai dari segi keuangan yang didapatkan baik yang sifatnya gaji, tunjangan, maupun jaminan sosial.

3. Faktor – faktor yang Menyebabkan Karyawan Tidak Puas

Menurut Harras *et, al* (2020:60) terdapat faktor – faktor yang menyebabkan karyawan tidak puas diantaranya:

a. Ketidakadilan/Diskriminasi

Perilaku pimpinan menunjukkan keberpihakan kepada satu orang atau kelompok tertentu menjadi sebab hilangnya kepercayaan karyawan lain. Sangat sulit bagi karyawan berharap adanya perubahan dan perilaku adil. Keadaan tersebut menjadi sumbu konflik horizontal yang berdampak pada disharmoni organisasi.

b. Disharmoni Hubungan

Berbagai perlakuan sewenang – wenang menjadi akar masalah retaknya hubungan sosial organisasi. Antar individu karyawan membangun komunitasnya sendiri – sendiri untuk mencari kenyamanan. Dalam keadaan seperti ini kerja sama menjadi barang mahal.

c. Tekanan

Besarnya Hasrat pimpinan sering kali membuat buta mata hati dalam bersikap dan berperilaku. Tidak jarang sifat egois mendominasi tindakan yang menekan keadaan psikologi karyawan, dengan demikian hilangnya kewibawaan dan kepercayaan bawahan. Dampak terburuk hal tersebut adalah depresi/stres.

d. Minimnya Penghargaan

Sistem timbal balik yang buruk menjadi penyebab kekecewaan karyawan. Muncul perasaan bahwa organisasi tidak pandai menghargai jerih payah anggotanya, dan berbagai persepsi buruk mengenai organisasi, yang pada akhirnya menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi.

4. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Mulia (2021:39) indikator – indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah :

a. Pekerjaan itu sendiri

Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi adalah dua faktor motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan utama.

a. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan bagian dari kelompok atau tim kerja yang akan memiliki efek pada kepuasan kerja. tim atau kelompok, berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan kepada anggota karyawan.

b. Pengawasan

Pengawasan dapat dikatakan bahwa tampaknya ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah karyawan keterpusatan, yang diukur dengan sejauh mana seorang supervisor mengambil kepentingan pribadi dan sikap peduli terhadap karyawan.

c. Promosi jabatan

Kesempatan promosi tampaknya memiliki efek yang berbeda – beda terhadap kepuasan kerja. Ini adalah karena promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai imbalan.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja yang baik (misalnya, lingkungan yang menarik bersih), personal akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja yang buruk (misalnya lingkungan panas, bising), personal akan merasa sulit untuk menyelesaikan sesuatu.

2.1.6 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Harras *et,al* (14:2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara (67:2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki. (Rivai dalam Hustia : 2020)

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Fauzi dan Rusdi (2020:9) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi oleh :

1. Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.

2. Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda – beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda

3. Kebutuhan

Kebutuhan individu memengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

4. Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin & Russel dalam Harahap dan Satria (2020) ada beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk efektifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan produktivitas kerja relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja pegawai dapat disajikan di bawah ini.

Purba *et,al* (2019) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado. Dan uji T menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado.

Burhanudin *et, al* (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 72,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 27,5% merupakan proporsi pengaruh oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan uji T menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Suparman *et, al* (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 9 Koperasi di Muara Teweh. Jumlah sampel yang digunakan adalah 51 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi menunjukkan bahwa 38,3% kinerja pegawai

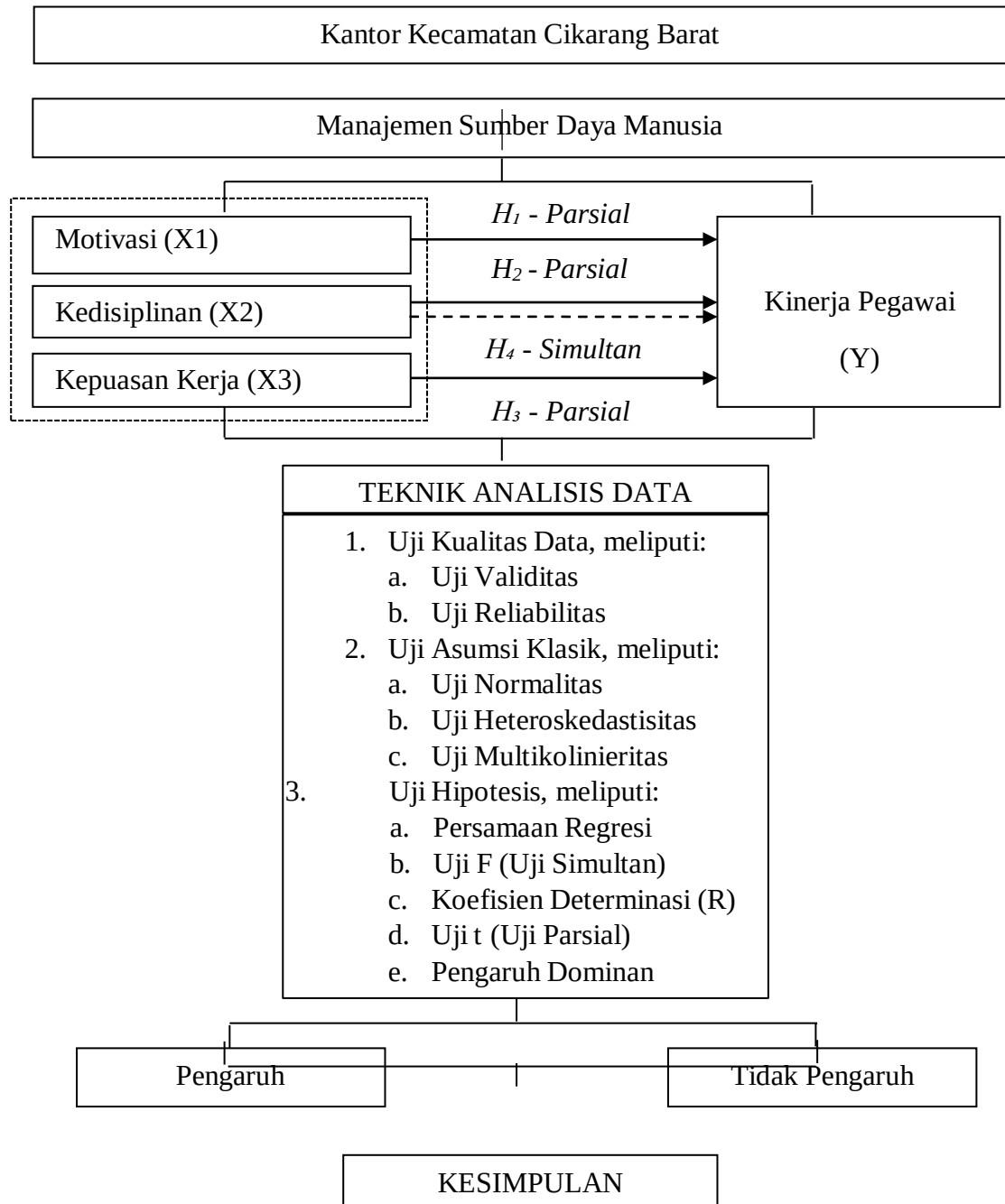
dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu 61,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan uji F menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Muara Teweh.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Purba <i>et, al</i> (2019)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado	Kepuasan Kerja, Motivasi Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Uji T, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Burhanudin <i>et, al</i> (2019)	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan : studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Disiplin kerja Lingkungan kerja Komitmen organisasional	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 72,5% 2. Uji T, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Suparman <i>et, al</i> (2019)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 9 Koperasi di Muara Teweh	Motivasi Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 38,3% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Cikarang Barat yang terletak di Jl. Raya Imam Bonjol No.23, Telaga Asih, Cikarang Barat, Bekasi, Jawa Barat 17530. pada bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2023	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
1	Observasi Awal						
2	Pengajuan Izin Penelitian						
3	Persiapan Instrumen Penelitian						
4	Pengumpulan Data						
5	Pengolahan Data						
6	Analisis dan Evaluasi						
7	Penulisan Laporan						
8	Seminar hasil Penelitian						

Sumber : Rencana Penelitian (2023)

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yang datanya dikumpulkan dari sampel untuk mewakili seluruh populasi. Metode survei digunakan untuk mendapat data secara langsung dari tempat tertentu. Penelitian ini berupa data kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, selain itu dilakukan wawancara dan studi kepustakaan untuk memperoleh literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti berupa analisis pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya Sugiyono (2022:80) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu.”

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Kecamatan Cikarang Barat sebanyak 35 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan angka sebagai populasi penelitian.

3.3.2 Sampel

Sejalan dengan pengertian populasi, banyak juga ahli yang mendefinisikan pengertian tentang sampel. Sugiyono (2022:81) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang terjadi dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili).”

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2022:85) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya di bawah 100, maka semua populasi dijadikan responden sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data sebenarnya dapat dilakukan dengan beberapa, Sugiyono (2022:137) menyatakan bahwa:

“Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara -cara yang digunakan untuk mengumpulkandata. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya”.

Selanjutnya perlu penulis sampaikan bahwa dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2022:137). Dan juga sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono 2022:137). Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Observasi (Pengamatan)

Menurut Sugiyono (2022:145) teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Teknik ini peneliti gunakan saat peneliti hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

2. Interview (Wawancara)

Selain menggunakan observasi, peneliti juga menggunakan teknik interview (Wawancara). Hal ini peneliti lakukan dalam rangka melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga ingin mengetahui hal – hal dari responden secara lebih mendalam dengan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dan responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah di persiapkan pada lembaran kuesioner.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5 1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*Independent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini di gunakan variabel bebas motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja, yang penulis definisikan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)

Adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. (Enny, 2019:17). Indikator motivasi menurut Bukhari dan Pasaribu dalam Sofyandi dan Garniwa (2019) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi Bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri seane akan tugas – tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2. Kedisiplinan (X_2)

Adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan (Harras *et al*, 2020:109), dengan indikator Menurut Sekartini dalam Candana (2021) sebagai berikut:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Adalah perasaan seorang pekerja pada pekerjaannya dengan hasil yang diciptakan dari usaha sendiri (*internal*) serta didukung pula oleh hal – hal yang berasal dari luar diri (*eksternal*). (Sinambela dalam Sisca *et, al*, 2020:19) dengan indikator menurut Luthans dalam Mulia (2021:39) sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi adalah dua faktor motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan utama.

b. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan bagian dari kelompok atau tim kerja yang akan memiliki efek pada kepuasan kerja. Tim atau kelompok, berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan kepada anggota karyawan.

c. Pengawasan

Pengawasan dapat dikatakan bahwa tampaknya ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah karyawan keterpusatan, yang diukur dengan sejauh mana seorang supervisor mengambil kepentingan pribadi dan sikap peduli terhadap karyawan.

d. Promosi jabatan

Kesempatan promosi tampaknya memiliki efek yang berbeda – beda terhadap kepuasan kerja. Ini adalah karena promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai imbalan.

e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja yang baik (misalnya, lingkungan yang menarik bersih), personal akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja yang buruk (misalnya lingkungan panas, bising), personal akan merasa sulit untuk menyelesaikan sesuatu.

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*Independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (67:2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja menurut Bernardin & Russel dalam Harahap dan Satria (2020).

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen organisasi

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.2. di bawah ini:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Motivasi (X_1)	Salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. (Enny, 2019:17),	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert
Kedisiplinan (X_2)	Segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan (Harras <i>et al</i> , 2020:109),	1. Kehadiran 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja 3. ketaatan terhadap standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X_3)	Perasaan seorang pekerja pada pekerjaannya dengan hasil yang diciptakan dari usaha sendiri (<i>internal</i>) serta didukung pula oleh hal – hal yang berasal dari luar diri (<i>eksternal</i>). (Sinambela dalam Sisca <i>et, al</i> , 2020:19).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Rekan kerja 3. Pengawasan 4. Promosi jabatan 5. Lingkungan kerja	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 67:2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen organisasi	Skala Likert

Sumber : Penelitian (2023)

5.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data – data yang telah

dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala likert, di mana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata – kata, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Ragu – Ragu (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut disajikan dengan titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok – kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degresi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0.80\end{aligned}$$

Tabel 3.3. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu - Ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

keterangan:

M : Angka penafsiran
f : Frekuensi jawaban
x : Skala nilai
n : Jumlah seluruh jawaban

3.6.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel (Ismanto dan Silviana, 2021:81). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

Y = Besarnya variabel Y
a = Konstanta
 $b_1 \dots b_2$ = Koefisien regresi (konstanta)
 b_n = Koefisien regresi n data

Xn = Besarnya variabel x n data
X1 = Besarnya variabel X1
X2 = Besarnya variabel X2
e = Standar eror

Sumber : Walphole & Myers dalam Suranto (2019:80)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Anshori dan Sri (2019:91) menyatakan bahwa Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (alat ukur). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Adapun

rumus korelasi *Product Moment* untuk mencari nilai r hitung atau validitas sebagai berikut

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Y

n = Jumlah Sampel (Banyaknya Data)

Sumber : Sugiyono, (2022:183)

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*Accurately*) dari pengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner yang dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

$$r_{kk} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

R11 = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah item dalam instrumen

M = Mean skor total

S_t^2 = Varian Total

Sumber : Sugiyono (2022:132)

Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach's Alpha* mengusulkan di tahap awal riset, nilai reliabilitas 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar, diargumentasikan bahwa meningkatkan nilai reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering

dianggap terlalu tinggi. Umumnya skor yang diterima dalam penelitian berkisar 0,70 sampai 0,80 (Jogiyanto dalam Ismanto dan Silviana, 2021:54).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ismanto dan Silviana (2021:58) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dengan kata lain uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data, apakah berbentuk distribusi normal atau tidak.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, seperti halnya uji normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada *Scatter Plot* dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. (Ismantodan Silviana, 2021:72).

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan masalah dalam analisis regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui dua atau lebih variabel independen yang saling berkorelasi. Ada banyak cara untuk menentukan apakah suatu model memiliki gejala multikolinearitas, hanya diperkenalkan 2 cara, yaitu VIF dan Uji Korelasi. (Ismanto dan Silviana, 2021:66).

3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas dat dan uji asumsi klasik maka Langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya adalah pernyataan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang bersifat sementara atau bersifat dugaan, atau yang masih lemah. Lemah dalam hal ini berkaitan dengan benar tidaknya pernyataan yang dibuat dalam hipotesis, bukan hubungan antar variabelnya yang lemah.(Anshori dan Sri, 2019:47).

1. Uji Serempak/*Simultan* (Uji F)

Uji F (Uji Simultan) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) di sini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.(Ismanto dan Silviana, 2021:137)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Sumber : Sugiyono (2022:192)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara Manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_1 \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

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

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa motivasi, kedisiplinan

dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menjelaskan variasi pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikatnya. dan dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja, sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. (Ismanto dan Silviana, 2021:138)

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri – sendiri). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar eror koefisien regresi X

Sumber : Suranto (2019:61)

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)
- $H_0 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata *level of significance* ($\alpha = 5\%$) atau 0,5 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya variabel motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara individual(parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig. > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Artinya variabel motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara Bersama – sama(simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Kecamatan Cikarang Barat sebagai salah satu kecamatan dari 23 kecamatan di wilayah Kabupaten Bekasi berdasarkan Peraturan Daerah No.26 tahun 2001 tentang Penataan, Pembentukan dan Pemekaran Kecamatan di Kabupaten Bekasi. Kecamatan Cikarang Barat merupakan sebuah Kecamatan di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kecamatan Cikarang Barat merupakan pemekaran dari kecamatan Cibitung. Kecamatan Cikarang Barat terletak di Jl. Raya Imam Bonjol No.23, Telaga Asih, Cikarang Barat, Bekasi, Jawa Barat 17530.

Adapun luas Kecamatan Cikarang Barat yaitu 5.273,82 Ha. Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Desa dan luas wilayah di Kecamatan Cikarang Barat

NO	DESA	LUAS WILAYAH (Ha)
1.	Telajung	530.00
2.	Cikedokan	480.27
3.	Jatiwangi	578.00
4.	Mekarwangi	602.00
5.	Gandamekar	607.61
6.	Danau indah	351.33
7.	Gandasari	318.89
8.	Sukadanau	328.30
9.	Telaga Asih	352.00
10.	Telaga Murni	437.80
11.	Kalijaya	387.63
Kec. Cikarang Barat		5.273,82

Kecamatan Cikarang Barat mempunyai tata letak geografis yang sangat strategis dengan batas – batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Barat : berbatasan dengan Kecamatan Cibitung dan Kecamatan Setu
2. Sebelah Selatan : berbatasan dengan kecamatan Setu
3. Sebalah Timur : berbatasan dengan kecamatan Cikarang Utara dan Kecamatan Cikarang Selatan
4. Sebelah Utara : berbatasan dengan kecamatan Cibitung

Jumlah penduduk Kecamatan Cikarang Barat pada tahun 2019 dengan penduduk 210.063 jiwa, yang terdiri dari laki – laki sebanyak 107.041 jiwa dan perempuan 103.012 jiwa, dengan jumlah kepala keluarga 68.606 KK. Berlanjutnya pertumbuhan penduduk dari tahun ketahun disebabkan oleh faktor pertumbuhan penduduk secara alamiah, dan juga tidak terlepas dari kecenderungan penduduk wilayah di luar Kecamatan Cikarang Barat yang merupakan daerah untuk bertempat tinggal karena adanya sektor industri, sektor perdagangan maupun jasa, dan bidang kemasyarakatan. Salah satu dari hal tersebut ditunjukkan oleh kepadatan penduduk pada desa Gandamekar, Jatiwangi, Mekarwangi, Telaga Asih, Telaga murni, Telajung dan Sukadanau. Dimana daerah – daerah tersebut memiliki sumber penghasilan utama dari sektor industri pengolahan serta perdagangan besar/eceran.

Kantor Kecamatan Cikarang Barat mempunyai visi dan misi, sebagai berikut:

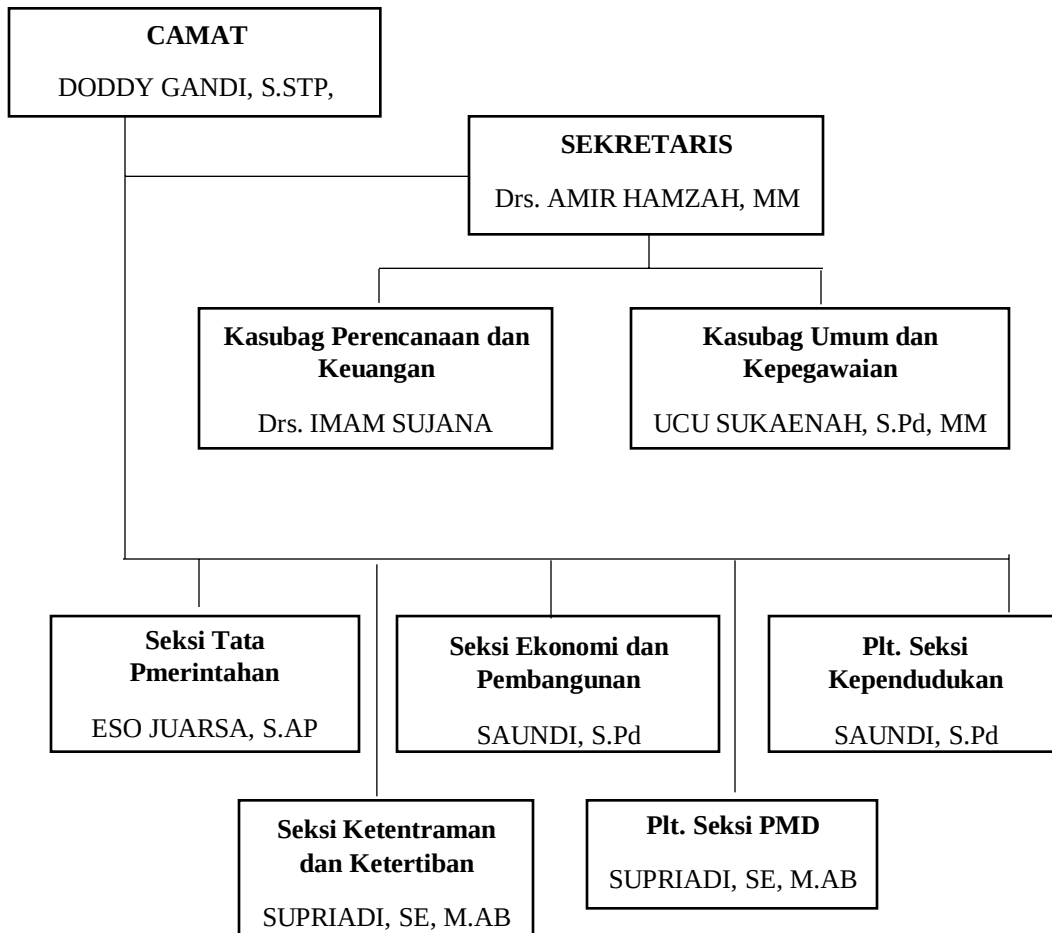
1. VISI

Tertib dalam penyelenggaraan pemerintahan, terdepan dalam pelayanan.

2. MISI

1. Meningkatkan ketertiban diberbagai aspek
2. Meningkatkan kualitas aparatur
3. Pelayanan prima kepada masyarakat dan dunia usaha.

Struktur Organisasi Kecamatan Cikarang Barat



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Sumber : Arsip Kecamatan Cikarang Barat

4.1.2 Karakteristik Responden

Merupakan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, dan Pendidikan. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden dalam hal ini pegawai yang bekerja di Kecamatan Cikarang Barat.

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk persentasenya. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki – laki	15	43%
	Perempuan	20	57%
Jumlah		35	100%
Usia	< 20 tahun	0	0%
	21 – 30 tahun	5	14%
	31 – 40 tahun	11	31%
	41 – 50 tahun	15	43%
	>50 tahun	4	11%
Jumlah		35	100%
Pendidikan	SLTP	0	0%
	SLTA	29	83%
	Diploma	0	0%
	Sarjana	6	17%
Jumlah		35	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin pegawai di Kecamatan Cikarang Barat lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 57% dibandingkan laki – laki yang hanya sebesar 43%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai perempuan lebih banyak dari pada pegawai laki – laki.

Jika dilihat dari usia, pegawai yang bekerja di Kecamatan Cikarang Barat lebih didominasi oleh usia dengan rentan antara usia 41 - 50 tahun sebanyak 43% dan disusul kelompok usia dengan rentan usia 31 - 40 tahun sebanyak 31%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Kecamatan Cikarang Barat masih berusia produktif yaitu 41 hingga 50 tahun.

Terakhir jika dilihat dari tingkat Pendidikan, pegawai di Kecamatan Cikarang Barat lebih didominasi oleh lulusan SLTA yang jumlahnya mencapai 83% dan disusul oleh pegawai dengan tingkat Pendidikan sarjana sebesar 17%. Artinya para pegawai Kecamatan Cikarang Barat termaksud sudah memiliki tingkat pendidikan yang baik. Tentunya akan jauh lebih mudah bagi instansi untuk mengimplementasikan berbagai program ke depannya.

4.1.3 Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan respon yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar – benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing – masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 35 responden pegawai Kecamatan Cikarang Barat, di bawah ini di sajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing – masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kebutuhan Fungsioanal 1	-	0%	-	0%	5	14%	24	69%	6	17%	141	4.03
2	Kebutuhan Fungsioanal 2	-	0%	-	0%	5	14%	27	77%	3	9%	138	3.94
3	Kebutuhan Rasa Aman 1	-	0%	-	0%	5	14%	25	71%	5	14%	140	4.00
4	Kebutuhan Rasa Aman 2	-	0%	-	0%	6	17%	27	77%	2	6%	136	3.89
5	Kebutuhan Sosial 1	-	0%	-	0%	7	20%	26	74%	2	6%	135	3.86
6	Kebutuhan Sosial 2	-	0%	-	0%	6	17%	22	63%	7	20%	141	4.03
7	Kebutuhan Penghargaan 1	-	0%	-	0%	3	9%	28	80%	4	11%	141	4.03
8	Kebutuhan Penghargaan 2	-	0%	-	0%	1	3%	31	89%	3	9%	142	4.06
9	Kebutuhan Aktualisasi Diri 1	-	0%	-	0%	4	11%	28	80%	3	9%	139	3.97
10	Kebutuhan Aktualisasi Diri 2	-	0%	-	0%	3	9%	29	83%	3	9%	140	4.00
RATA -RATA			0%		0%	5	13%	27	76%	4	11%	139	3.98

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi mulai dari pernyataan pertama yang berada pada indikator kebutuhan fungsional sampai dengan pernyataan terakhir pada indikator kebutuhan aktualisasi diri. Pada indikator pertama yaitu kebutuhan fungsional pada pernyataan pertama, sebanyak 14% responden menjawab ragu – ragu, sebanyak 69% responden menjawab setuju dan 17% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan fungsional pada pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan yang kedua, sebanyak 14% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 77% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,94 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan fungsional pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator kedua yaitu kebutuhan rasa aman pada pernyataan pertama, sebanyak 14% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 71% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan rasa aman pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 17% responden menjawab ragu - ragu sebanyak 77% responden menjawab setuju dan 6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,89 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan rasa aman pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator ketiga yaitu kebutuhan sosial pada pernyataan pertama, sebanyak 20% responden menjawab ragu – ragu 74% responden menjawab setuju dan 6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,86 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan sosial pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 17% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 63% responden menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan sosial pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator keempat yaitu kebutuhan penghargaan pada pernyataan pertama, sebanyak 9% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 80% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan penghargaan pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 3% responden menjawab ragu -ragu sebanyak 89% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan penghargaan pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Terakhir, pada indikator kelima yaitu kebutuhan aktualisasi diri pada pernyataan pertama, sebanyak 11% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 80% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,97 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan aktualisasi diri pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 9% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 83% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kebutuhan aktualisasi diri pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel motivasi, setelah dirata – rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 13% responden menjawab ragu - ragu 76% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,98 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel motivasi turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

2. Kedisiplinan (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kedisiplinan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Kedisiplinan

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kehadiran 1	-	0%	-	0%	4	11%	27	77%	4	11%	140	4.00
2	Kehadiran 2	-	0%	-	0%	1	3%	28	80%	6	17%	145	4.14
3	Ketaatan terhadap peraturan kerja 1	-	0%	-	0%	1	3%	30	86%	4	11%	143	4.09
4	Ketaatan terhadap peraturan kerja 2	-	0%	-	0%	3	9%	28	80%	4	11%	141	4.03
5	Ketataan pada standar kerja 1	-	0%	-	0%	4	11%	26	74%	5	14%	141	4.03
6	Ketataan pada standar kerja 2	-	0%	-	0%	1	3%	30	86%	4	11%	143	4.09
7	Tingkat kewaspadaan tinggi 1	-	0%	-	0%	8	23%	24	69%	3	9%	135	3.86
8	Tingkat kewaspadaan tinggi 2	-	0%	-	0%	4	11%	29	83%	2	6%	138	3.94
9	Bekerja Etis 1	-	0%	-	0%	3	9%	27	77%	5	14%	142	4.06
10	Bekerja Etis 2	-	0%	-	0%	1	3%	29	83%	5	14%	144	4.11
RATA -RATA			-		-	3	9%	28	80%	4	12%	141	4.03

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada indikator pertama yaitu kehadiran pada pernyataan pertama, sebanyak 11% responden menjawab ragu – ragu, sebanyak 77% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kehadiran pada pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan yang kedua, sebanyak 3% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 80% responden menjawab setuju dan 17% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kehadiran pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator kedua yaitu ketaatan terhadap peraturan kerja pada pernyataan pertama, sebanyak 3% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 86% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator ketaatan terhadap peraturan kerja pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 9% responden menjawab ragu - ragu sebanyak 80%

responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator ketaatan terhadap peraturan kerja pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator ketiga yaitu ketaatan pada standar kerja pada pernyataan pertama, sebanyak 11% responden menjawab ragu – ragu 74% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator ketaatan pada standar kerja pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 3% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 86% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator ketaatan pada standar kerja pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator keempat yaitu tingkat kewaspadaan tinggi pada pernyataan pertama, sebanyak 23% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 69% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,86 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator tingkat kewaspadaan tinggi pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 11% responden menjawab ragu -ragu sebanyak 83% responden menjawab setuju dan 6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,94 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator tingkat kewaspadaan tinggi pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Terakhir, pada indikator kelima yaitu bekerja etis pada pernyataan pertama, sebanyak 9% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 77% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa

indikator bekerja etis pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 3% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 83% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,11 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator bekerja etis pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kedisiplinan, setelah dirata – rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 9% responden menjawab ragu - ragu 80% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel motivasi turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

3. Kepuasan kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan kerja

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSiR
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Pekerjaan itu sendiri 1	-	0%	-	0%	1	3%	29	83%	5	14%	144	4.11
2	Pekerjaan itu sendiri 2	-	0%	-	0%	5	14%	26	74%	4	11%	139	3.97
3	Rekan kerja 1	-	0%	-	0%	6	17%	25	71%	4	11%	138	3.94
4	Rekan kerja 2	-	0%	-	0%	3	9%	30	86%	2	6%	139	3.97
5	Pengawasan 1	-	0%	-	0%	3	9%	29	83%	3	9%	140	4.00
6	Pengawasan 2	-	0%	-	0%	1	3%	31	89%	3	9%	142	4.06
7	Promosi jabatan 1	-	0%	-	0%	2	6%	31	89%	3	6%	145	4.14
8	Promosi jabatan 2	-	0%	-	0%	2	6%	29	83%	4	11%	142	4.06
9	Lingkungan kerja 1	-	0%	-	0%	1	3%	29	83%	5	14%	144	4.11
10	Lingkungan kerja 2	-	0%	-	0%	10	29%	21	60%	4	11%	134	3.83
RATA -RATA		-	0%	-	0%	3	10%	28	80%	4	10%	141	4.02

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada indikator pertama yaitu pekerjaan itu sendiri pada pernyataan pertama, sebanyak 3% responden menjawab ragu – ragu, sebanyak 83% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,11 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri pada pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan yang kedua, sebanyak 14% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 74% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,97 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator kedua yaitu rekan kerja pada pernyataan pertama, sebanyak 17% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 71% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,97 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator rekan kerja pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 9% responden menjawab ragu - ragu sebanyak 86% responden menjawab setuju dan 6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,97 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator rekan kerja pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator ketiga yaitu ketaatan pada pengawasan pada pernyataan pertama, sebanyak 9% responden menjawab ragu – ragu 83% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator pengawasan pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 3% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 89% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator pengawasan pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator keempat yaitu promosi jabatan pada pernyataan pertama, sebanyak 6% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 89% responden menjawab setuju dan 6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator promosi jabatan pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 6% responden menjawab ragu -ragu sebanyak 83% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator promosi jabatan pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Terakhir, pada indikator kelima yaitu lingkungan kerja pada pernyataan pertama, sebanyak 3% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 83% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,11 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator lingkungan kerja pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 29% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 60% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,83 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator lingkungan kerja pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kepuasan kerja , setelah dirata – rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 10% responden menjawab ragu - ragu 80% responden menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,02 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kualitas 1	-	0%	-	0%	6	17%	25	71%	4	11%	138	3.94
2	Kualitas 2	-	0%	-	0%	4	11%	28	80%	3	9%	139	3.97
3	Kuantitas 1	-	0%	-	0%	3	9%	29	83%	3	9%	140	4.00
4	Kuantitas 2	-	0%	-	0%	1	3%	33	94%	1	3%	140	4.00
5	Ketepatan waktu 1	-	0%	-	0%	3	9%	31	89%	1	3%	138	3.94
6	Ketepatan waktu 2	-	0%	-	0%	3	9%	31	89%	1	3%	138	3.94
7	Efektivitas 1	-	0%	-	0%	4	11%	22	63%	9	26%	145	4.14
8	Efektivitas 2	-	0%	-	0%	2	6%	28	80%	5	14%	143	4.09
9	Komitmen organisasi 1	-	0%	-	0%	2	6%	28	80%	5	14%	143	4.09
10	Komitmen organisasi 2	-	0%	-	0%	3	9%	29	83%	3	9%	140	4.00
RATA -RATA			0%		0%	3	9%	28	81%	4	10%	140	4.01

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada indikator pertama yaitu kualitas pada pernyataan pertama, sebanyak 17% responden menjawab ragu – ragu, sebanyak 71% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,94 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kualitas pada pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan yang kedua, sebanyak 11% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 80% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,97 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kualitas pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator kedua yaitu kuantitas pada pernyataan pertama, sebanyak 9% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 83% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kuantitas pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 3% responden menjawab ragu - ragu sebanyak 94% responden menjawab setuju dan 3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kuantitas pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator ketiga yaitu ketaatan pada ketepatan waktu pada pernyataan pertama, sebanyak 9% responden menjawab ragu – ragu 89% responden menjawab setuju dan 3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,94 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator ketepatan waktu pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 9% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 89% responden menjawab setuju dan 3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,94 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator ketepatan waktu pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Pada indikator keempat yaitu efektivitas pada pernyataan pertama, sebanyak 11% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 63% responden menjawab setuju dan 26% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,19 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator efektivitas pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 6% responden menjawab ragu -ragu sebanyak 80% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator efektivitas pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Terakhir, pada indikator kelima yaitu komitmen organisasi pada pernyataan pertama, sebanyak 6% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 80% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika

dikatakan bahwa indikator komitmen organisasi pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Pada pernyataan kedua sebanyak 9% responden menjawab ragu – ragu sebanyak 83% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator komitmen organisasi pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variable kinerja pegawai, setelah dirata – rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 9% responden menjawab ragu - ragu 81% responden menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,01 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Untuk melihat tingkat validitas semua item nyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel – tabel di bawah ini.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No.	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kebutuhan Fungsioanal 1	0,671	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kebutuhan Fungsioanal 2	0,597	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Kebutuhan Rasa Aman 1	0,846	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kebutuhan Rasa Aman 2	0,566	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kebutuhan Sosial 1	0,572	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Kebutuhan Sosial 2	0,789	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kebutuhan Penghargaan 1	0,803	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Kebutuhan Penghargaan 2	0,637	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Kebutuhan Aktualisasi Diri 1	0,581	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Kebutuhan Aktualisasi Diri 2	0,777	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji – uji selanjutnya.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

No.	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kehadiran 1	0,757	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kehadiran 2	0,642	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Ketaatan terhadap peraturan kerja 1	0,752	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Ketaatan terhadap peraturan kerja 2	0,805	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Ketataan pada standar kerja 1	0,761	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Ketataan pada standar kerja 2	0,635	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Tingkat kewaspadaan tinggi 1	0,754	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Tingkat kewaspadaan tinggi 2	0,663	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Bekerja Etis 1	0,752	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Bekerja Etis 2	0,736	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir)

lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kedisiplinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji – uji selanjutnya

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pekerjaan itu sendiri 1	0,482	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
2	Pekerjaan itu sendiri 2	0,767	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
3	Rekan kerja 1	0,677	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
4	Rekan kerja 2	0,799	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
5	Pengawasan 1	0,445	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
6	Pengawasan 2	0,666	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
7	Promosi jabatan 1	0,746	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
8	Promosi jabatan 2	0,801	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
9	Lingkungan kerja 1	0,725	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
10	Lingkungan kerja 2	0,706	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kepuasan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji – uji selanjutnya.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas 1	0,693	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
2	Kualitas 2	0,705	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
3	Kuantitas 1	0,656	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
4	Kuantitas 2	0,612	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
5	Ketepatan waktu 1	0,415	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
6	Ketepatan waktu 2	0,603	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
7	Efektivitas 1	0,748	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
8	Efektivitas 2	0,754	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
9	Komitmen organisasi 1	0,706	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$
10	Komitmen organisasi 2	0,505	Valid	Karena nilai $r_{\text{hitung}} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji – uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali – kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

No.	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi	0,871	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Kedisiplinan	0,899	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kepuasan Kerja	0,864	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Pegawai	0,838	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

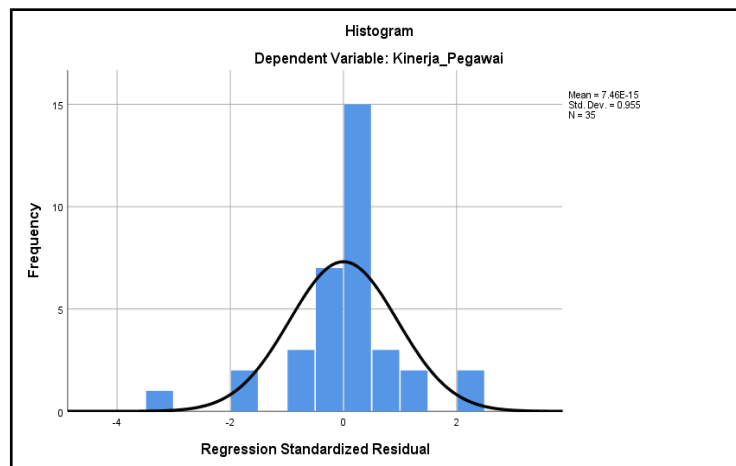
Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reliability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing – masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji – uji selanjutnya.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histrogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorv – Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorv Smirnov*., data residual dikatakan distribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histrogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolineritas jika nilai *tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 5. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinearitas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas

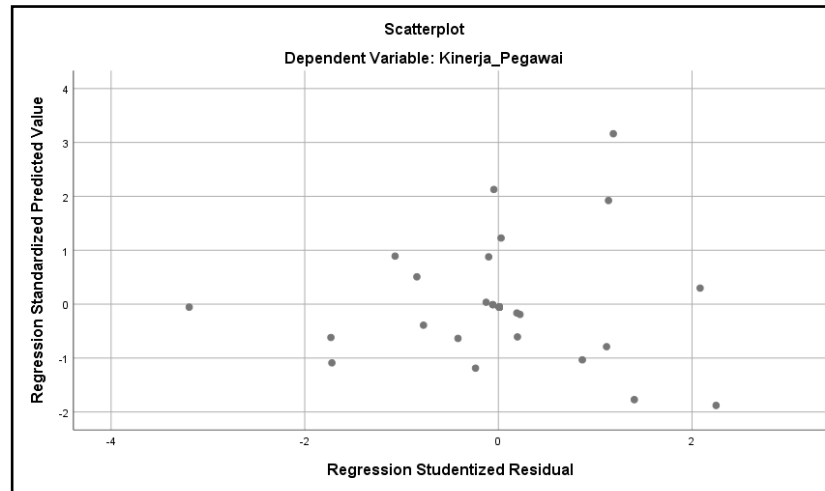
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi	0.319	> 0,1	3.133	< 5
Kedisiplinan	0.263	> 0,1	3.806	< 5
Kepuasan Kerja	0.458	> 0,1	2.183	< 5

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independent yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamata ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka Langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal termaksud ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)*, didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada

Tabel 4.1.2. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.805	1.110		7.932	0.000		
motivasi	-0.105	0.042	-0.148	-2.514	0.017	0.319	3.133
disiplin	0.251	0.046	0.358	5.501	0.000	0.263	3.806
kepuasan	0.633	0.039	0.801	16.257	0.000	0.458	2.183

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 8,805 - 0,105X_1 + 0,251X_2 + 0,633X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 8,805 yang berarti jika variabel motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja dianggap nol maka variabel kinerja pegawai hanya sebesar 8,805.
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar -0,105 yang berarti jika variabel motivasi mengalami penurunan sementara variabel disiplin dan kepuasan kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar -0,105.
- Koefisien regresi variabel kedisiplinan diperoleh nilai sebesar 0,251 yang berarti jika variabel kedisiplinan mengalami kenaikan sementara variabel motivasi dan kepuasan kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,251.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,633 yang berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sementara variabel motivasi dan kedisiplinan diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,633.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*Independent*) dalam hal ini motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova di bawah ini.

Tabel 4.14. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.648	3	61.216	289.682	.000 ^b
	Residual	6.551	31	.211		
	Total	190.199	34			

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 289.682. Sementara itu, nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai – nilai untuk distribusi F adalah 2,91. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 289.682 > \text{dari } F_{tabel} = 2,91$. Ini berarti bahwa variabel independent yang terdiri dari motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, seperti terlihat dibawah ini:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.962	.45970

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,962 atau 96,2%. Ini berarti bahwa variabel independent berupa motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat sebesar 96,2% sedangkan sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termaksud dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh secara Bersama – sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri – sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Cijarang Barat.

Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.1.2 diatas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada Salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.16. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t		sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Motivasi	-2.514	< 2,029	0.017	> 0,05	Tidak berpengaruh Signifikan
Kedisiplinan	5.501	> 2,029	0.000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja	16.257	> 2,029	0.000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,029. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat karena $t_{hitung} (-2,514) < t_{tabel} (2,029)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05
- b. Secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat karena $t_{hitung} (5,501) > t_{tabel} (2,029)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05
- c. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat karena $t_{hitung} (16,257) > t_{tabel} (2,029)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.13 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel kepuasan kerja yaitu 0,801 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

5.2 Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di Kecamatan Cikarang Barat khususnya mengenai kinerja pegawai sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat dua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat yaitu kedisiplinan dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel independent lainnya seperti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.017 dengan nilai koefisien beta sebesar -0.105. Namun demikian, maka motivasi harus tetap di perhatikan guna untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik terutama dalam hal menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat dan akurat.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0.251. Adanya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat disebabkan karena kedisiplinan mencakup faktor – faktor seperti ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja dan bekerja etis. Hal ini didapatkan dari hasil tanggapan responden dalam mengisi kuesioner pada variabel kedisiplinan. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka dapat mengelola waktu dengan efisien, menjalankan tugas dengan akurat dan menghindari kesalahan.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0.633. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mencakup aspek – aspek seperti

pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 96,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat memang dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu dengan upaya mewujudkan peningkatan kinerja pegawai, keempat variabel tersebut harus lebih ditingkatkan Kembali.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel – variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Sesuai dengan uraian – uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} (-2,514) < t_{tabel} (2,029)$ serta nilai signifikannya di atas 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat.
2. Secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat. Berdasarkan hasil (uji t) bahwa variabel kedisiplinan diperoleh hasil pengujian nilai $t_{hitung} (5,501) > t_{tabel} (2,029)$ serta nilai signifikannya sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat. Berdasarkan hasil uji (uji t) bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh hasil pengujian nilai $t_{hitung} (16,257) > t_{tabel} (2,029)$ serta nilai signifikannya sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat.
4. Secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 289.682 > F_{tabel} = 2,91$, yang berarti bahwa variabel motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Terkait dengan variabel motivasi yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pihak kecamatan Cikarang Barat tetap harus memperhatikan dan melakukan pengembangan budaya kerja yang positif seperti saling menghargai, transparansi, dan dukungan tim dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan. Ini akan memberi pegawai rasa memiliki dan meningkatkan motivasi untuk berkontribusi lebih baik.
2. Kecamatan Cikarang Barat sebaiknya membantu pegawai menetapkan tujuan kerja yang spesifik dan terukur serta mengajak pegawai untuk berbicara tentang hambatan yang mereka hadapi dalam melakukan tugas – tugas dengan teliti. Ini akan membantu pegawai fokus pada pencapaian hasil dengan lebih teliti.
3. Kecamatan Cikarang Barat berupaya melakukan evaluasi menyeluruh terhadap fasilitas yang ada, termasuk ruang kerja, peralatan dan teknologi yang digunakan. Atur ruang kerja yang nyaman bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai.
4. Kecamatan Cikarang Barat berupaya mengajak pegawai untuk memprioritaskan tugas – tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya, hal ini dapat membantu mereka fokus pada tugas yang paling krusial terlebih dahulu serta dapat melakukan pemantauan dan evaluasi rutin terhadap proses pekerjaan pegawai. Berikan umpan balik secara teratur mengenai pencapaian atau keterlambatan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Banten: UNPAM PRESS.
- Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja)*. Purbalingga : CV Eureka Media Aksara.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, . . . Silitonga, H. P. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Utama , Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar- Dasar Teori*. Jakarta Timur : UNJ Press.
- W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Hadi Ismanto, & Pebruary, S. (2021). *Aplikasi SPSS dan Eviews dalam analisis data penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Suranto. (2019). *Metodelogi Penelitian Dalam Pendidikan Dengan Program SPSS*. Tangerang: Loka Aksara.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, O-ISSN : 2654-8216, 13(1).
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, ISSN: 2614-381X, 4(2).
- Candana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: etos kerja dan disiplin kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumber dayamanusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, E-ISSN 2686-4924, 2(4), 544-561.

- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, E-ISSN : 2599-3410, 3(1), 98-110.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, E-ISSN : 2461 – 0593, 10(5).
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, ISSN : 2622 – 4240, 2(1), 61-72.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, E-ISSN : 2797 – 9679, pp. 844-859).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), ISSN : 2623 – 2634, 89-103.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), ISSN : 2548 – 9585, 15-33.
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), ISSN : 2657 – 0025, 162-172.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), ISSN : 2623 – 2634, 120-135
- Fauzi, A., & Nugroho N, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), E-ISSN : 2623 – 2081, 81.
- Suparman, S., & Arifin, M. H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(1), E-ISSN : 2541-187X, 52-62

- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), E-ISSN : 2527 – 6638, 191-206.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). ISSN : 2303 – 1174.

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian

	PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI KECAMATAN CIKARANG BARAT Jl. Raya Imam Bonjol No.19 Telp : (021) 88335252 CIKARANG BARAT KodePos 17520
SURAT KETERANGAN PENELITIAN Nomor : HM.04.04/ <u>227</u> / CIKBAR / 2023	
Yang bertanda tangan di bawah ini :	
Nama	: ABDUL HAY, S.Ag, MM
NIP	: 19760524 200801 1 004
Jabatan	: Sekretaris Kecamatan Cikarang Barat
Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :	
Nama	: SALMA ROHIMAH
NPM	: 241.19.07386
Jenjang/Prodi	: Strata 1 (S1) / Manajemen
Universitas	: STIE Gici Business School
Telah selesai melakukan penelitian di Kecamatan Cikarang Barat mulai tanggal 02 Maret s/d 30 Juni 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CIKARANG BARAT"	
Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.	
Cikarang Barat, 04 Juli 2023 Sekretaris Kecamatan Kecamatan Cikarang Barat	
 ABDUL HAY, S.Ag, MM Penata Tk. I / IIIId NIP. 19760524 200801 1 004	

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Dalam rangka meningkatkan kinerja, kami akan melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cikarang Barat”. Oleh sebab itu, sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sebenar – benarnya, dan atas kesediaannya diucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk pertanyaan nomor 1 – 4, silahkan Bapak/Ibu/Saudara/i memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (X) yang telah Anda pilih.

- Jenis kelamin : ☐ Laki – laki ☐ Perempuan
- Usia : ☐ < 20 tahun ☐ 20 – 30 tahun
☐ 30 – 40 tahun ☐ 40 – 50 tahun
☐ > 50 tahun
- Pendidikan : ☐ SD/Sederajat ☐ SLTP
☐ SLTA ☐ Diploma
☐ Sarjana

Berilah tanda (√) pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian anda.

Ada 5 alternatif yang disediakan, yaitu:

Simbol	Kategori
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberikan tanda check list (☒) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
VARIABEL MOTIVASI						
Kebutuhan Fungsional						
1	Gaji yang diberikan kepada pegawai tepat waktu.					
2	Jam istirahat yang diberikan instansi sudah cukup.					
Kebutuhan rasa aman						
1	Pengelolaan lingkungan kerja sudah baik.					
2	Perlengkapan Kesehatan telah disediakan oleh instansi bagi pegawai yang membutuhkan..					
Kebutuhan sosial						
1	Kondisi lingkungan kerja sangat kondusif					
2	Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di instansi terjalin harmonis.					
Kebutuhan penghargaan						
1	Pimpinan memberikan masukan atas hasil kerja pegawai					
2	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
Kebutuhan Aktualisasi diri						
1	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.					

2	Instansi memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					
VARIABEL DISIPLIN KERJA						
Kehadiran						
1	Pegawai hadir di tempat kerja sebelum jam kerja akan di mulai					
2	Pegawai meminta izin apabila tidak masuk kerja					
Ketaatan terhadap peraturan kerja						
1	Pegawai mengenakan seragam/pakaian yang telah ditetapkan oleh instansi					
2	Pegawai paham mengenai tata cara penggunaan peralatan instansi					
Ketaatan pada standar kerja						
1	Pegawai melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah di tentukan instansi					
2	Pegawai mengerjakan tugas/pekerjaan dengan baik sesuai dengan perencanaan					
Tingkat kewaspadaan tinggi						
1	Pegawai teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja					
2	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan instansi					
Bekerja etis						
1	Pegawai bersikap sopan selama berada dalam kantor					
2	Pegawai mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja					
VARIABEL KEPUASAN KERJA						
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini					

2	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal – hal baru dalam pekerjaan saya					
Rekan kerja						
1	Saya memiliki rekan kerja yang ramah dan bersahabat					
2	Saya menikmati pekerjaan di sini karena rekan kerja yang menyenangkan					
Pengawasan						
1	Pimpinan memberikan dukungan pada pegawai					
2	Hubungan antara atasan dengan pegawai sangat baik					
Promosi jabatan						
1	Pegawai yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan					
2	Proses kenaikan jabatan di instansi terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa membedakan – bedakan					
Lingkungan kerja						
1	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman					
2	Fasilitas kerja yang tersedia sudah mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
KINERJA PEGAWAI						
Kualitas						
1	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh teliti					
2	Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
Kuantitas						
1	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
2	Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil					

	yang memuaskan.					
Ketepatan Waktu						
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
2	Pegawai menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efektivitas						
1	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
2	Pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas pekerjaan.					
Komitmen Organisasi						
1	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
2	Saya merasa telah memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini.					

Lampiran 3. Tabulasi Data

RES	JK	USIA	DIDIK	Motivasi (X1)										JML	Disiplin (X2)										JML	Kepuasan Kerja (X3)										JML	Kinerja (Y)										JML
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
1	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36			
3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38		
6	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
7	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	
8	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37	3	3	3	3	4	3	4	4	4	35		
10	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	
11	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
12	1	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	38	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34	3	3	4	4	3	5	4	4	4	38	
13	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
14	1	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39	
15	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
16	1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37		
17	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
18	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
19	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
20	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
21	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
22	2	2	2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	41	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	42	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	40
23	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
24	2	3	2	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45		
25	2	2	2	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	43	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
26	1	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
27	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
28	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
29	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
30	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
31	1	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
32	1	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	
33	1	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39		
34	1	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	42	
35	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

1) Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.871	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X01	4.0286	0.56806	35
X02	3.9429	0.48159	35
X03	4.0000	0.54233	35
X04	3.8857	0.47101	35
X05	3.8571	0.49366	35
X06	4.0286	0.61767	35
X07	4.0286	0.45282	35
X08	4.0571	0.33806	35
X09	3.9714	0.45282	35
X10	4.0000	0.42008	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	35.7714	8.887	0.560	0.862
X02	35.8571	9.420	0.492	0.866
X03	35.8000	8.341	0.789	0.841
X04	35.9143	9.551	0.458	0.869
X05	35.9429	9.467	0.459	0.869
X06	35.7714	8.240	0.700	0.850
X07	35.7714	8.887	0.746	0.848
X08	35.7429	9.785	0.571	0.863
X09	35.8286	9.558	0.480	0.867
X10	35.8000	9.106	0.719	0.851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.8000	11.106	3.33255	10

2) Variabel Kedisiplinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.899	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X01	4.0000	0.48507	35
X02	4.1429	0.42997	35
X03	4.0857	0.37349	35
X04	4.0286	0.45282	35
X05	4.0286	0.51368	35
X06	4.0857	0.37349	35
X07	3.8571	0.55002	35
X08	3.9429	0.41606	35
X09	4.0571	0.48159	35
X10	4.0571	0.53922	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	36.2857	9.092	0.684	0.886
X02	36.1429	9.655	0.557	0.894
X03	36.2000	9.576	0.697	0.887
X04	36.2571	9.079	0.749	0.882
X05	36.2571	8.961	0.684	0.886
X06	36.2000	9.871	0.561	0.894
X07	36.4286	8.840	0.668	0.888
X08	36.3429	9.644	0.585	0.892
X09	36.2286	9.123	0.678	0.886
X10	36.2286	8.946	0.648	0.889

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.2857	11.328	3.36567	10

3) Variabel Kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.864	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X01	4.1143	0.40376	35
X02	3.9714	0.51368	35
X03	3.9429	0.53922	35
X04	3.9714	0.38239	35
X05	4.0000	0.42008	35
X06	4.0571	0.33806	35
X07	4.0000	0.34300	35
X08	4.0571	0.41606	35
X09	4.1143	0.40376	35
X10	3.8286	0.61767	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	35.9429	7.938	0.368	0.866
X02	36.0857	6.845	0.680	0.841
X03	36.1143	7.045	0.560	0.854
X04	36.0857	7.257	0.745	0.839
X05	36.0571	7.997	0.322	0.870
X06	36.0000	7.706	0.595	0.851
X07	36.0571	7.526	0.688	0.845
X08	36.0000	7.118	0.742	0.838
X09	35.9429	7.350	0.651	0.845
X10	36.2286	6.711	0.577	0.855

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.0571	8.938	2.98962	10

4) Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.838	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X01	3.9429	0.53922	35
X02	3.9714	0.45282	35
X03	4.0000	0.42008	35
X04	4.0000	0.24254	35
X05	3.9429	0.33806	35
X06	3.9429	0.33806	35
X07	4.1429	0.60112	35
X08	4.0857	0.44533	35
X09	4.0857	0.44533	35
X10	4.0000	0.42008	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	36.1714	5.911	0.569	0.820
X02	36.1429	6.126	0.607	0.815
X03	36.1143	6.339	0.556	0.820
X04	36.1143	6.928	0.553	0.827
X05	36.1714	7.029	0.307	0.840
X06	36.1714	6.676	0.517	0.825
X07	35.9714	5.558	0.626	0.815
X08	36.0286	6.029	0.670	0.809
X09	36.0286	6.146	0.610	0.815
X10	36.1143	6.692	0.379	0.836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.1143	7.692	2.77352	10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	kepuasan, motivasi, disiplin ^b		Enter
---	---	--	-------

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	0.966	0.962	0.45970

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.648	3	61.216	289.682	.000 ^b
	Residual	6.551	31	0.211		
	Total	190.199	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi, disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.805	1.110		7.932	0.000		
	motivasi	-0.105	0.042	-0.148	-2.514	0.017	0.319	3.133
	disiplin	0.251	0.046	0.358	5.501	0.000	0.263	3.806
	kepuasan	0.633	0.039	0.801	16.257	0.000	0.458	2.183

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Colinearity Diagnostics

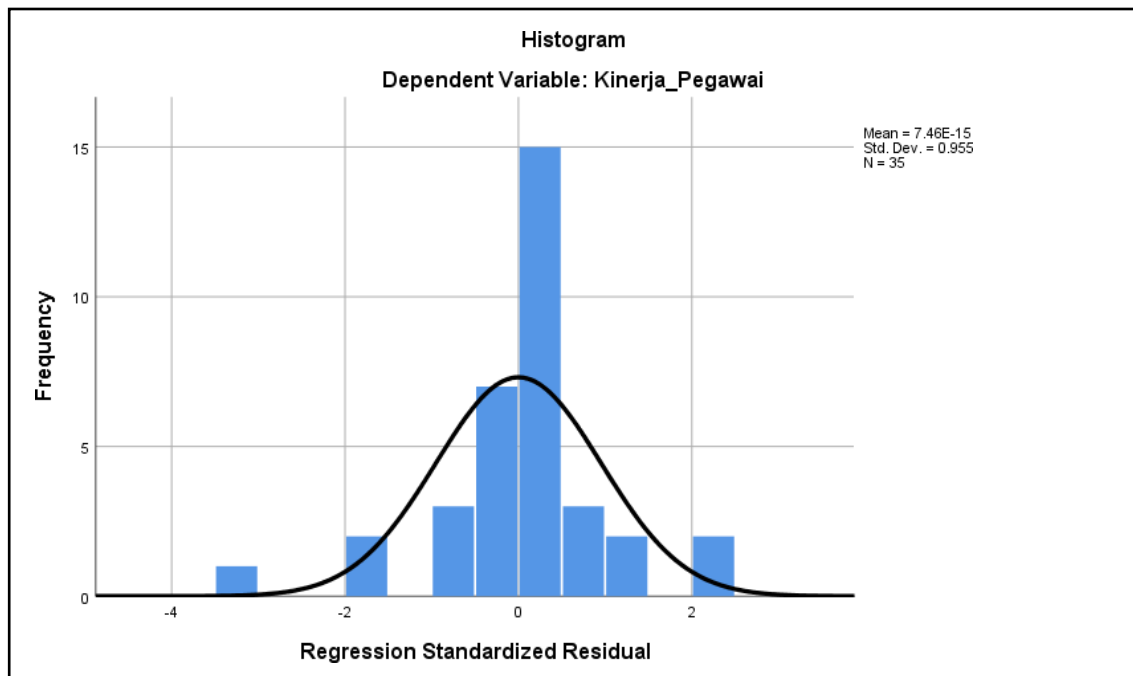
Model	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	motivasi	disiplin	kepuasan
1	3.993	1.000	0.00	0.00	0.00	0.00
2	0.004	31.187	0.81	0.08	0.07	0.00
3	0.002	44.691	0.16	0.28	0.00	0.83
4	0.001	59.745	0.03	0.63	0.93	0.17

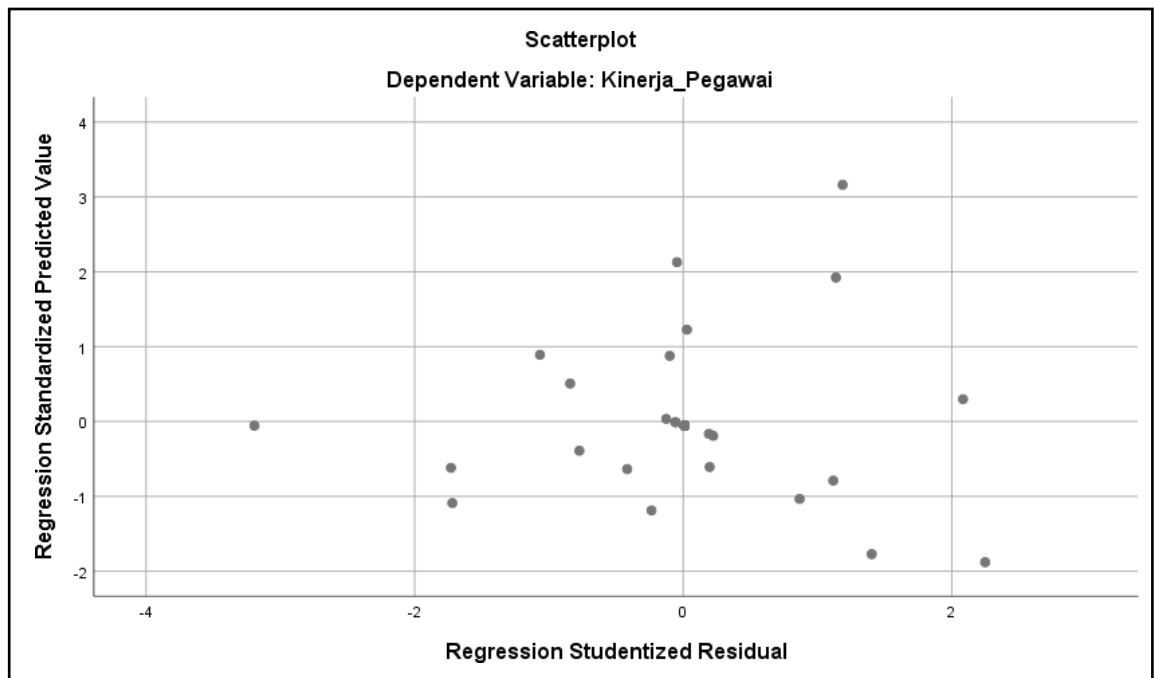
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.7465	47.4628	40.1143	2.32409	35
Std. Predicted Value	-1.879	3.162	0.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	0.080	0.328	0.138	0.073	35
Adjusted Predicted Value	35.5580	47.2409	40.1032	2.31662	35
Residual	-1.44571	0.94352	0.00000	0.43895	35
Std. Residual	-3.145	2.052	0.000	0.955	35
Stud. Residual	-3.194	2.248	0.012	1.015	35
Deleted Residual	-1.49092	1.13198	0.01104	0.50216	35
Stud. Deleted Residual	-3.836	2.417	0.000	1.103	35
Mahal. Distance	0.060	16.343	2.914	4.359	35
Cook's Distance	0.000	0.295	0.040	0.077	35
Centered Leverage Value	0.002	0.481	0.086	0.128	35

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai





Lampiran 5. Kartu Bimbingan



Jl. Raya Citayam No.123
RT. 01, Jl Permana Depok Regency
Kel. Pd. Jaya, Kec. Cipayung, Kota Depok
Telp. 021 – 77278094 Fax. 08111408068

KARTU BIMBINGAN

NAMA : Salma Rohimah
NIM : 2411907386
JURUSAN : Manajemen
JENJANG STUDI : Strata Satu (S-1)
JUDUL KARYA AKHIR : Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cikarang Barat
NAMA PEMBIMBING : Ina Sawitri, S.Si, MM
PERIODE BIMBINGAN : 13 Februari - 30 Juli 2023

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1	28/01/23	Judul Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	27/02/23	Lokasi Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	03/03/23	Identifikasi masalah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	05/03/23	Penyusunan Bab I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	08/03/23	Penyusunan Bab II	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	17/03/23	Penyusunan Bab III	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7	11/04/23	Seminar proposal	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8	21/05/23	Penyusunan Bab 4	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
9	25/06/23	Dlah data penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
10	02/07/23	Penyusunan Bab 5	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
11	25/07/23	Hasil Akhir	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
12	30/07/23	Persiapan Sidang	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
13				
14				
15				

Depok, 13 Februari 2023
STIE "GICI"

Altatit Dianawati, S.Si, MM
Ketua Jurusan

www.stiegici.ac.id

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Salma Rohimah
No. KTP : 3216087010000006
Tempat, Tgl Lahir : Yogyakarta, 30 Oktober 2000
Agama : Islam
No. Handphone : 08568419335
Alamat : Perum Telaga Munri Blok E1 No 6 RT008/RW008 Jl.Cempaka 3, Cikarang Barat, Bekasi.
Email : Salmarohimah30@gmail.com

Pendidikan Formal

- 2006 – 2012 : SDN Telaga Murni 02
- 2012 – 2015 : SMPN 2 Cikarang Barat
- 2015 – 2018 : SMAN 1 Cikarang Barat
- 2019 – 2023 : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Business School

Pengalaman Kerja

- 2019 – 2020 : Pengajar PAUD AR-RAHMAH
- 2020 – 2022 : PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia
- 2022 – 2022 : PT. Inabata Creation Indonesia
- 2022 – 2023 : Kantor Akuntan Publik Bharata, Arifin, Mumajad & Sayuti

Lampiran 7. Tabel r, F, dan t

Tabel r Product Moment untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**Titik Persentase Distribusi F untuk
Probabilita = 0,05**

df = (N-2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

Tabel Presentasi Distribusi t (df= 1- 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688