

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir dan
Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

HAYKAL ARIEF PRATAMA
NPM : 1802120093



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HAYKAL ARIEF PRATAMA
NPM : 1802120093

Dengan judul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Sarvani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE, M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Muhammad Yamin, SE, M.Si.
NIK. 19740315 200411 1 001

Mengetahui,
Dekan

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 06 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HAYKAL ARIEF PRATAMA
NPM : 1802120093

Dengan judul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 25 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

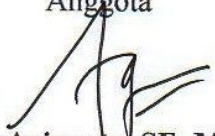
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

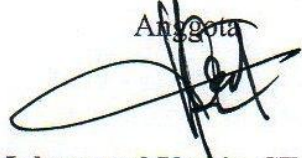
Sekretaris


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Agus Arivanto, SE, M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota


Muhammad Yamin, SE, M.Si.
NIK. 19740315 200411 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 06 September 2022

Yang Menyatakan



HAYKAL ARIEF PRATAMA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Haykal Arief Pratama

NPM : 1802120093

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PRODUK, HARGA, PROMOSI DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PRODUK INDIHOME DI KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 06 September 2022

Yang Menyatakan



HAYKAL ARIEF PRATAMA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juni 2022

Haykal Arief Pratama

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Memperuhi Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.2. Kedisiplinan	10
2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan.....	10
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.1.2.3. Indikator Kedisiplinan	12
2.1.3. Motivasi	13
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	13
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi...	14
2.1.3.3. Indikator Motivasi	14
2.2. Penelitian Sebelumnya	15
2.3. Kerangka Pemikiran.....	20
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Desain Penelitian	24
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	24
3.1.2. Jenis Penelitian	24
3.1.3. Horison Waktu.....	24
3.1.4. Unit Analisis	25
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	25
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4. Definisi Operasional Variabel	27
3.5. Teknik Analisis Data	28
3.6. Pengujian Data	29

3.6.1. Pengujian Validitas.....	29
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	30
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	30
3.7. Pengujian Hipotesis	32
3.7.1. Uji t	32
3.7.2. Uji F	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
4.2. Karakteristik Responden	33
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	38
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	40
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	41
4.3.2.1. Normalitas	41
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	42
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	43
4.4. Analisis Deskriptif	44
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	44
4.4.2 Variabel Kecerdasan Emosional.....	46
4.4.3 Variabel Kecerdasan Spiritual	47
4.5. Pembahasan	48
4.5.1 Pengujian Hipotesis	48
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	51
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	52
4.5.4 Implikasi Penelitian	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	25
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.....	26
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	36
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	37
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Lama Bekerja	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	42
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Kedisiplinan	46
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Motivasi	47
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.14 Model Sammary	50
Tabel 4.15 Annova	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	41
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner
Lampiran 2. Data Kuisisioner
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai
Lampiran 5. Persentase Kedisiplinan
Lampiran 6. Persentase Motivasi
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Kedisiplinan
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Motivasi
Lampiran 10. Regression

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
ACEH BESAR**

**HAYKAL ARIEF PRATAMA
NPM : 1802120093**

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si

Pembimbing II : M. Yamin, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Objek dalam penelitian ini yaitu Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 30 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultam dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Sedangkan secara parsial variabel Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci: *Kedisiplinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai*

**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE DISTRICT ENVIRONMENT SERVICE
BIG ACEH**

**HAYKAL ARIEF PRATAMA
NPM : 1802120093**

Advisor I : Agus Ariyanto, SE, M.Si

Advisor II : M. Yamin, SE, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at the Environmental Service of Aceh Besar Regency. The object of this research is Discipline and Motivation on Employee Performance at the Environmental Service of Aceh Besar Regency. The number of samples in this study were 30 respondents. Research data were collected through questionnaires, and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and t test is intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study based on the simultaneous test showed that the variables of Discipline and Motivation had a significant effect on Employee Performance at the Environmental Service of Aceh Besar Regency. While partially the variables of Discipline and Motivation have a significant effect on Employee Performance at the Environmental Service of Aceh Besar Regency.

Keywords: Discipline, Motivation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya, organisasi.

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya dalam organisasi yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karya. Semua potensi sumber daya manusia, tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Salah satu permasalahan terbesar yang menghambat proses pelayanan publik di sejumlah instansi pemerintah adalah masih rendahnya tingkat prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Walaupun perspektif pemecahan permasalahannya terus dilakukan oleh pemerintah, namun persoalan dan permasalahannya masih belum dapat terselesaikan sepenuhnya serta masih jauh dari harapan. Tingkat motivasi Pegawai Negeri Sipil yang masih rendah, disebabkan oleh sifat bawaan dari kepribadian mereka ataupun akibat lingkungan dan budaya organisasi pemerintah yang masih kurang mendukung.

Persepsi tentang berbagai perilaku dan budaya kerja di instansi pemerintah, termasuk menurunnya citra kelembagaan dalam pelayanan publik menjadi sebuah catatan penting bagi pemerintah untuk terus berbenah dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintahan sebagai abdi negara dan masyarakat. Untuk itu pemerintah terus berusaha melakukan kebijakan-kebijakan yang lebih efektif meliputi penentuan formasi yang di dahului dengan analisis pekerjaan, jabatan dan analisis kebutuhan jumlah pegawai secara efektif, serta pola pengadaannya telah di laksanakan secara transparan dan kolektif sehingga kelembagaan pemerintah dapat memiliki calon PNS yang handal, potensial dan berkualitas melalui suatu sistem seleksi yang ketat dan objektif.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal yang berhubungan dengan kemampuan dan intelegensi pegawai serta faktor eksternal yang berhubungan dengan harapan dan perlakuan yang diberikan oleh organisasi. Dari sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, ada faktor penting dan utama, yang kurang mendapat perhatian oleh pemerintah yaitu sifat pegawai. Perilaku pegawai yang baik akan mencerminkan perilaku keseharian dalam memotivasi kinerja, harapan dan sikap-sikap positif dalam bekerja menjadi inti substansi untuk memotivasi pegawai agar lebih berinovasi dan berkreasi dalam tugas sebagai bentuk rasa tanggungjawab.

Kepribadian dan motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam menunjang program kerja instansi. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi dalam orientasi terhadap prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga apapun tugas yang di berikan terhadap dirinya akan dapat terselesaikan dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar salah satu perangkat daerah pelaksana administrasi, mempunyai tugas sebagai pelayanan masyarakat dari tata lingkungan daerah. Aparatur pemerintahan daerah sebagai implementasi kebijakan publik mempunyai tugas yang sangat berat, sehingga di perlukan inovasi, kreatif dari perilaku individu yang meliputi motivasi pegawai yang belum sepenuhnya optimal.

Motivasi yang tinggi para pegawai dapat juga menunjang keberhasilan suatu instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya peningkatan motivasi kerja akan dapat kinerja individual pada suatu instansi.

Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja menurun akan dapat menghambat instansi tersebut dalam mencapai tujuan.

Motivasi yang tinggi para pegawai dapat juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui peningkatan motivasi kerja akan meningkat kinerja individual pada suatu organisasi, sehingga menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang melaksanakan kegiatan pemeliharaan lingkungan hidup sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka memberikan pelayanan, kenyamanan kepada masyarakat di Kabupaten Aceh Besar terus melakukan pembenahan dalam sektor pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Aceh besar, sehingga dengan pelayanan yang prima akan dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Setiap instansi selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan motivasi yang tinggi dari pegawainya dalam mencapai prestasi kerja dan meningkatnya kinerja individual. Setiap pegawai yang baik adalah yang mempunyai inovasi, motivasi dalam berkerja sehingga akan dapat membantu prestasi kerja pegawai di masa-masa yang datang.

Jika di cermati, masalah yang sering terjadi dalam lingkungan kerja lembaga pemerintahan termasuk Dinas Lingkungan Hidup Aceh Besar, tampak jelas bahwa, lemahnya kinerja pegawai dengan sejumlah imbalan finansial yang tidak mendasar padahal standar gaji yang layak, sehingga sifat kepribadian mereka tidak pernah tumbuh secara mandiri, masalah tersebut pada gilirannya akan melahirkan peningkatan kinerja yang sangat tergantung pada faktor-faktor eksternal.

Dalam realitanya, pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar masih mengandalkan pada proses kesiapan tugas semata tanpa adanya inovasi, kreatifitas yang lebih komprehensif untuk menunjang tugas-tugas pekerjaannya.

Dalam mencapai kinerja yang ideal tepat sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar pada kenyataannya masih berputar pada suasana lingkungan kerja yang statis, pada perkembangan lingkungan kerja semakin dinamis. Setiap organisasi menginginkan kinerja pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Dalam realitanya, para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar masih mengandalkan pada proses kesiapan tugas semata tanpa adanya ide-ide dan tujuan yang lebih komprehensif untuk berkreaitivitas, meningkatkan

integritas terhadap visi dan misi instansi. Akibatnya kinerja pegawai disemua unit kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar dinilai masih relatif statis, padahal perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menurut peran serta mereka dalam pembangunan sektor komunikasi dan informatika saat ini. Berdasarkan uraian di atas, maka cukup beralasan kiranya dilakukan penelitian secara lebih lanjut dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar**”

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.
3. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, kedisiplinan, motivasi dan kinerja pegawai.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan judul pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar kecuali pimpinan/kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Sundiman (2017:72) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Menurut Sedarmayanti (2017:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Motivasi. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Sedangkan Rivai (2018:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian target tertentu dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku atau keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modalutama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:75) Indikator-indikator dari kinerja pegawai antara lain:

1. Kinerja Tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas kerja, ketrampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

2. Kinerja Kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan. Perilaku kerja yang tidak

produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri ditempat kerja.

4. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

5. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

6. Kendala Kerja

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

7. Sikap Kerja.

Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.1.2. Kedisiplinan

2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Pratiwi (2017:19) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Pratiwi (2017:20) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

2.1.2.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian, (2017:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans, (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.2.3. Indikator Kedisiplinan

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2018:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

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

2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. 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.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Munandar (2018:323) “motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:141). ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:93). “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Ristati (2017:61) “motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut”. Dorongan seorang karyawan untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pratiwi (2017:30) “motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan

merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya”.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkunegara (2018:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. “Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. 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
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut Siagian (2017:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk Keahlian
Keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. Tanggung Jawab
Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
8. Tujuan
Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Desy (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya penelitian Erna (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro” Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows versi 21. Dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kuesioner dibagikan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Kecamatan Metro Selatan untuk mengetahui kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro baik secara simultan maupun secara parsial.

Menurut Mardiyah (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai

thitung sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih besar dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai *thitung* sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih kecil dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.

Penelitian Fauzi (2021), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok” dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *thitung* > *ttabel* ($4,269 > 1,99125$). Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *thitung* > *ttabel* ($2,271 > 1,99125$). Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *fhitung* > *ftabel* ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi

Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta (Desy Puspita Sari, 2020)	Metode penelitian berupa kuesioner skala likert	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.	Lokasi penelitian	Menggunakan variabel yang sama yaitu Pengaruh disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro (Erna Yulianie, 2019)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif non-eksperimental	Hal ini dapat disimpulkan bahwa tumbuhnya jiwa kedisiplinan para pegawai yang diliputi daftar kehadiran serta laporan kinerja yang didukung dengan adanya penghargaan dari organisasi berupa insentif akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.	Lokasi penelitian	Menggunakan variabel yang sama yaitu Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai
3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Mardiyah Tusholihah 2019)	Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada PT. CITUS. Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.	Lokasi penelitian	Menggunakan variabel yang sama berupa pengaruh motivasi dan disiplin kerja

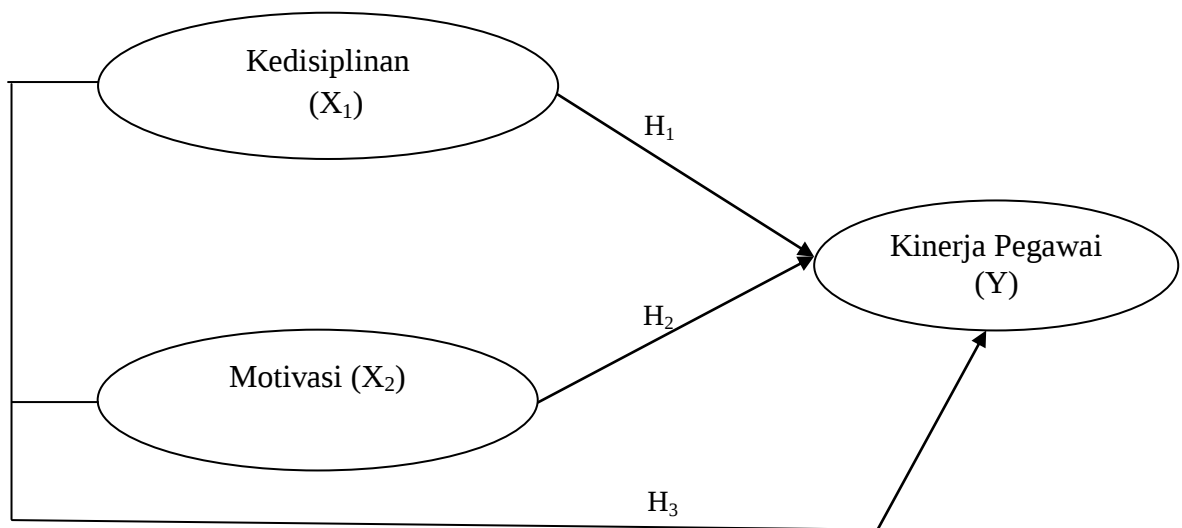
No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok (Fauzi, 2021)	Metode yang digunakan adalah metode analistis regresi linier berganda	Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.	Lokasi penelitian	Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin dan motivasi serta kinerja pegawai
5	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Irawan (2017)	Analisis regresi linier Beganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.	*kemampuan kerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kinerja pegawai

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan.

Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya di rumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berfikir. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya)

Berikut ini adalah rincian kerangka berfikir dari gambar diatas

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi pegawai untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan pegawai . Apabial motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai akan optimal, sedangkan apabial motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja.

Kebutuhan akan motivasi ini merupakan hal yang terus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekeejaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak di penuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga kinerja pegawai akan menurun.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengalamam memunculkan potensi seseorang potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin pegawai memiliki pengalaman , maka kinerja akan semakin baik.

Kedisipilinan yang baik bagi pegawai akan sangat berpengaruh terhadap etos kerja pegawai di masa yang akan datang. Dengan kedisipilan yang tinggi sangat di harapkan penyelesaian tugas-tugas akan terselesaikan dengan baik dan dampak sangat dirasakan pada efektifitas kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Motivasi dan pengalaman akan membuat kualitas pegawai menjadi semakin baik. Hal itersebut dikarenakan pegawai mendapatkan dorongan untuk berkembang, dan sudah mendapatkan pengalaman pekerjaan yang memadai, sehingga apabila motivasi kerja dan kedisipilanan tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

H₃ : Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar yang tercatat pada awal tahun 2022 sebanyak 30 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh populasi pegawai.

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja
Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1.	Sekretaris	15
2.	Bidang Pemantauan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	2
3.	Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup	3
4.	Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah Bahan Beracun dan Berbahaya	7
5.	Bidang Tata Lingkungan	3
	Jumlah Total	30

(Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar)

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Kecerdasan Intelektual dan Kedisiplinan terhadap Partisipasi dan Kinerja Pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam bentuk dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab\ yang diberikan kepada nya (Hasibuan, 2018:34)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontestual 3. Perilaku kerja yang tidak produktif 4. Kualitas kerja 5. Kuantitas kerja 6. Keandalan kerja	1-5	<i>Likert</i>	A1-A8

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	Kedisiplinan (X1)	Kedisiplinan adalah Meningkatkan efesiesi Semaksimal mungkin Dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Rivai,2018:82)	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Tingkat kewaspadaan tinggi 4. Bekerja etis	1-5	<i>Likert</i>	B1-B4
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah serangkaian sikap nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Siagian, 2017)	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk ketrampilan 5. Tanggung jawab 6. Kewajiban 7. Tujuan 8. Membentuk keahlian	1-5	<i>Likert</i>	C1-C5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Kedisiplinan

X_2 = Motivasi

e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat

ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2019:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2019:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan kedisiplinan dan motivasi secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

H_{o1} : Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

H_{o2} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Prestasi kerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

H_{03} : Kedisiplinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Besar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Besar Yang Di Tindak Lanjuti Dengan Peraturan Bupati Aceh Besar Nomor 10 Tahun 2017 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar, DLH yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Aceh Besar melalui sekretaris daerah mempunyai tugas merumuskan kebijakan dan melaksanakan koordinasi di bidang lingkungan hidup.

Visi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar yaitu terwujudnya Aceh Besar dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Berbudaya dan sejahtera dalam syariat islam. Sedangkan misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kelestarian lingkungan hidup, keserasian, daya dukung dan daya tampung lingkungan serta mengantisipasi efek perubahan iklim.
2. Meningkatkan pelayanan kebersihan dalam pengelolaan sampah dan limbah bahan beracun dan berbahaya.
3. Memperkuat upaya pengendalian pencemaran kerusakan lingkungan dan menjalin kemitraan dalam pengelolaan lingkungan hidup.
4. Meningkatkan kapasitas kelembagaan, pengelolaan sumber daya alam dan penegakan hukum lingkungan.

5. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup melalui informasi, komunikasi dan edukasi.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	1	3,1
	b. 26-31 tahun	4	13,3
	c. 32-37 tahun	4	13,3
	d. 38-43 tahun	8	26,7
	e. 44-50 tahun	9	30,0
	f. > 51 tahun	4	13,3
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 1 responden atau 3,3%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 4 responden atau 13,3%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau 13,3%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 8 responden atau 26,7%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 9 responden atau 30% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 4 responden atau 13,3%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	19	63,3
	b. Perempuan	11	36,7
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 19 responden atau 63,3% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 11 responden atau 36,7% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	4	13,3
	b. Menikah	26	86,7
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 13,3% berstatus belum menikah dan sebanyak 26 responden atau 86,7% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	-	-
	b. Diploma	6	20,0
	c. Sarjana (S1)	22	73,3
	d. Pascasarjana (S2)	2	6,7
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 6 responden atau 20% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 22 responden atau 73,3% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 2 responden atau 6,7% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	-	-
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	13	43,4
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	8	36,7
	d. Rp.5.500.000	9	30,0
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 13 responden atau 43,3% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 8 responden atau 26,7% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 9 responden atau 30% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 5 tahun	2	6,7
	b. 5-10 tahun	5	16,7
	c. 11-15 tahun	10	33,3
	d. 16-20 tahun	6	20,0
	e. > 20 tahun	7	23,3
Total		30	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja pegawai dibawah 2 tahun sebanyak 6,7 responden atau 5,8%, kemudian yang masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 5 responden atau 16,7%, yang masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 10 responden atau 33,3%, yang masa kerja antara 16 sampai 20 tahun sebanyak 6 responden atau 20% dan yang masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 7 responden atau 23,3%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,361, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel IV.7 berikut:

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=30)	Ket
1	A1	Y	0,736	0,361	Valid
2	A2		0,687	0,361	Valid
3	A3		0,725	0,361	Valid
4	A4		0,600	0,361	Valid
5	A5		0,885	0,361	Valid
6	A6		0,662	0,361	Valid
7	A7		0,451	0,361	Valid
8	B1	X ₁	0,644	0,361	Valid
9	B2		0,746	0,361	Valid
10	B3		0,610	0,361	Valid
11	B4		0,511	0,361	Valid
12	B5		0,455	0,361	Valid
13	C1	X ₂	0,576	0,361	Valid
14	C2		0,894	0,361	Valid
15	C3		0,611	0,361	Valid
16	C4		0,451	0,361	Valid
17	C5		0,775	0,361	Valid
18	C6		0,760	0,361	Valid
19	C7		0,683	0,361	Valid
20	C8		0,562	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,361 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel IV.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	7	0,881	Handal
2.	Kedisiplinan (X1)	5	0,800	Handal
3.	Motivasi (X2)	8	0,885	Handal

Sumber : data diolah 2022

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

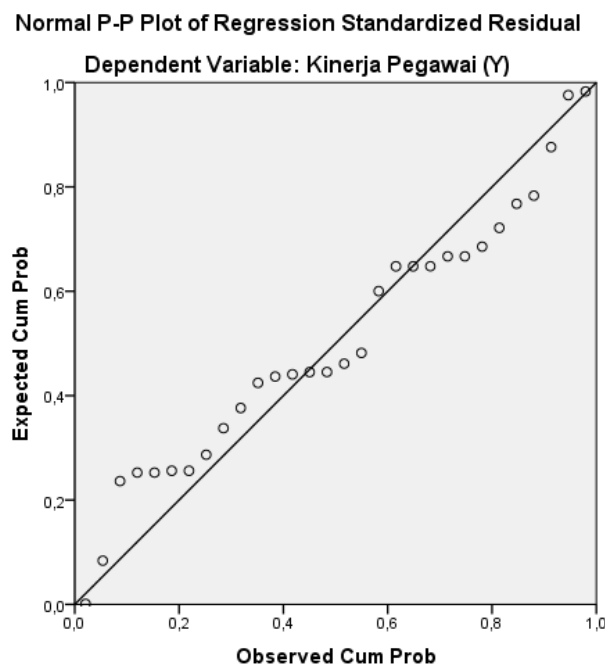
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, kedisiplinan, motivasi adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.8:

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,498	6,230	Non Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,498	6,230	Non Multikolinieritas

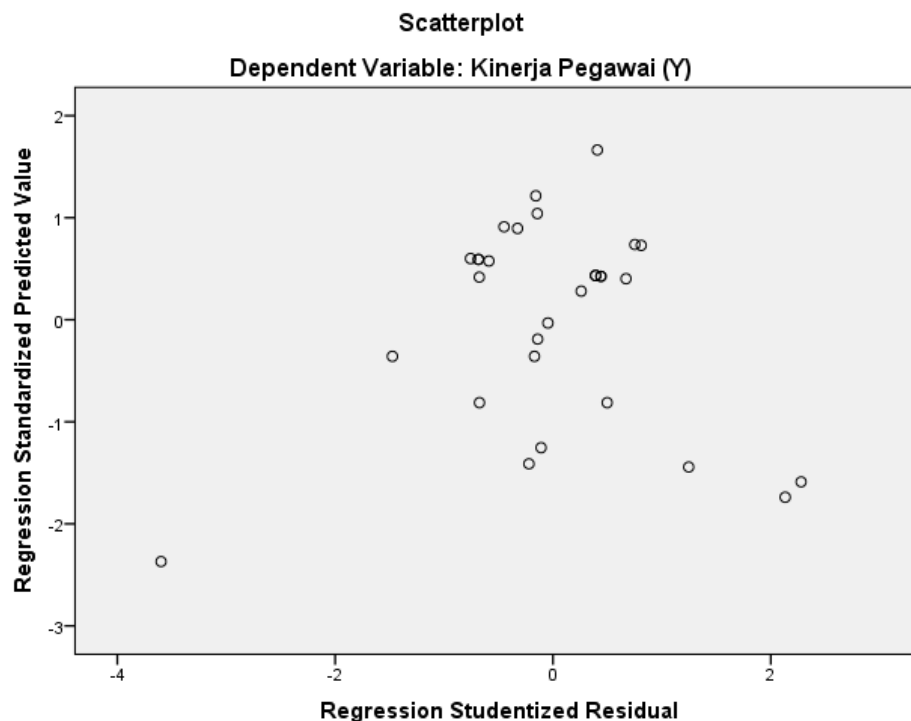
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kedisiplinan (X_1) dan variabel Motivasi (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.10 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	03	10,0	2	6,7	4	13,3	15	50,0	6	20,0	3,63
2	Responden membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	2	6,7	1	3,3	7	23,3	15	50,0	5	16,7	3,67
3	Responden melakukan pekerjaan dengan produktif	1	3,3	2	6,7	7	23,3	15	50,0	5	16,7	3,70

Lanjutan Tabel IV.10

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Dengan Pengetahuan yang responden miliki, responden mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	1	3,3	1	3,3	7	23,3	14	46,7	7	23,3	3,83
5	Kuantitas kerja responden sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	2	6,7	5	16,7	4	13,3	14	46,7	5	6,7	3,50
6	Responden sangat berhati hati dalam bekerja	1	3,3	31	3,3	5	16,7	17	56,7	6	20,0	3,87
7	Responden bekerja sama dengan pegawai lain	4	13,3	9	30,0	3	10,0	11	36,7	3	10,0	3,00
Rerata												3,60

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa responden tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,63. Responden membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,67. Responden melakukan pekerjaan dengan produktif dengan nilai rata-rata sebanyak 3,70. Dengan Pengetahuan yang responden miliki, responden mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,83. Kuantitas kerja responden sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,50. Responden sangat berhati hati dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,87 dan Responden bekerja sama dengan pegawai lain dengan nilai rata-rata sebanyak 3,00. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 3,60 artinya

responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai

4.4.2 Variabel Kedisiplinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel IV.11 sebagai berikut:

Tabel IV.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden selalu hadir tepat waktu	1	3,3	32	6,7	4	13,3	15	50,0	8	26,7	3,90
2	Responden selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan	2	6,7	5	16,7	4	13,3	14	46,7	5	16,7	3,50
3	Responden selalu bekerja bertanggung jawab dengan pekerjaan	1	3,3	31	3,3	5	16,7	17	56,7	6	20,0	3,87
4	Responden selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	4	13,3	29	30,0	3	10,0	11	36,7	3	10,0	3,00
5	Responden selalu bekerja dengan disiplin	2	6,7	1	3,3	3	10,0	12	40,0	12	40,0	4,03
Rerata												3,66

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden selalu hadir tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Responden selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,50. Responden selalu bekerja bertanggung jawab dengan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,87. Responden selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dengan nilai rata-rata sebanyak 3,00. Responden selalu bekerja dengan disiplin dengan nilai rata-rata

sebanyak 4,03. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kedisiplinan adalah 3,66 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kedisiplinan

4.4.3 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel IV.12 sebagai berikut:

Tabel IV.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki dorongan yang kuat terhadap pekerjaan responden	1	3,3	1	3,3	7	23,3	14	46,7	7	23,3	3,83
2	Responden Memiliki kemauan yang kuat	2	6,7	5	16,7	4	13,3	14	46,7	5	6,7	3,50
3	Responden tidak pernah megeluh dalam melakukan pekerjaan	1	3,3	31	3,3	5	16,7	17	56,7	6	20,0	3,87
4	Atasan memberikan pelatihan kepada responden untuk meningkatkan keahlian responden	4	13,3	9	30,0	3	10,0	11	36,7	3	10,0	3,00
5	Responden memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja responden	03	10,0	2	6,7	4	13,3	15	50,0	6	20,0	3,63
6	Responden termotivasi karena dengan bertanggung jawab	2	6,7	1	3,3	7	23,3	15	50,0	5	16,7	3,67
7	Responden memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan responden	1	3,3	2	6,7	7	23,3	15	50,0	5	16,7	3,70
8	Responden berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja responden	2	6,7	1	3,3	3	10,0	12	40,0	12	40,0	4,03
Rerata												3,65

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki dorongan yang kuat terhadap pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,83. Responden memiliki kemauan yang kuat dengan nilai rata-rata sebanyak 3,50. Responden tidak pernah megeluh dalam melakukan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,87. Atasan memberikan pelatihan kepada responden untuk meningkatkan keahlian responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,00. Responden memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,63. Responden termotivasi karena dengan bertanggung jawab dengan nilai rata-rata sebanyak 3,67. Responden memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,70. Responden berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,03. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel motivasi adalah 3,65 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel motivasi

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kedisiplinan (X_1) dan motivasi (X_2). terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,078	0,406	5,118	2,052	0,000
Kedisiplinan	0,332	0,089	3,731	2,052	0,000
Motivasi	0,436	0,090	4,8672	2,052	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,078 + 0,332X_1 + 0,436X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,078 artinya bila mana Kedisiplinan (X_1) dan motivasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar, adalah sebesar 2,078 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi kedisiplinan (X_1) sebesar 0,332. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kedisiplinan secara relaif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar sebesar 33,2% dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,436. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar

sebesar 43,6% dengan asumsi variabel kedisiplinan (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 43,6%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,890 ^a	0,879	0,878	0,12292

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,890 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 89%. Artinya kedisiplinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai

hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,878 artinya bahwa sebesar 87,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kedisiplinan (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 12,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, kompensasi, loyalitas kerja dan lainnya.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.13. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kedisiplinan (X_1)

Pengaruh Kedisiplinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (3,731) lebih besar dari t_{tabel} (2,052), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari

hasil uji secara parsial bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

2. Pengaruh Motivasi (X_2)

Pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (4,8672) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,052) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.15
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
1	Regression	9,163	2	4,582	88,115	3,354	,000 ^b
	Residual	1,403	27	,052			
	Total	10,571	29				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 88,115 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,354. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (88,115) lebih besar dari F_{table} (3,354). Keputusannya adalah menerima

H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara serempak variabel kedisiplinan dan motivasi berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Sari (2020), Yulianie (2019) dan Tusholihah (2019) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan pegawai saat ini mampu meningkatkan kinerjanya seperti pegawai selalu hadir tepat waktu, pegawai mematuhi semua prosedur yang telah ditentukan dan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaannya serta dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Kemudian motivasi kerja pegawai saat ini semakin tinggi sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai seperti pegawai memiliki dorongan yang kuat terhadap pekerjaan, pegawai tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan, atasan/pimpinan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan keahlian dan pegawai memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerjanya serta termotivasi karena dengan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar dengan nilai koefisien regresi sebesar 33,2%.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar dengan nilai koefisien regresi sebesar 43,6%.
3. Kedisiplinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar dengan nilai koefisien korelasi sebesar 89%..

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya atau pegawai lainnya dan saling membantu ketika rekan kerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas.
2. Diharapkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar mengerjakan tugas dengan teliti agar pekerjaan yang diselesaikan sudah baik dan tepat sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dan hal ini berdampak baik pada kinerjanya.

3. Diharapkan pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Besar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja minimal dua kali dalam setahun.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak meneliti variabel kedisiplinan dan motivasi saja, tapi juga variabel lainnya seperti pengalaman kerja, budaya kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Desy, Puspita, Sari (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurja*. Vol. 1, No.1 November 2020.
- Erna, Yulianie (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. Jurnal Simplex*. Volume 2, Nomor 1, April 2019.
- Fauzi, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok. Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Logor, Franco, B (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hal.1151-1161*
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Mardiyah, Tusholihah (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. E-Journal Equilibrium Manajemen*. Volume 5, Nomor 2 Tahun 2019.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pratiwi, Annisa. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

- Ristati. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013* ISSN: 2338-2864 p. 57-68.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widodo. (2018). Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Armada Tran's Oil Bengkulu). *Jurnal Manajemen*.
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KENERJA PEGAWAI DINAS LINGKUGAN HIDUP KABUPATEN ACEH BESAR

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan saudara/I untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (V pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

A. Karakteristik Responden

- | | | | |
|----------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| 1. Umur | | 4. Tingkat Pendidikan | |
| a. < 25 Tahun | ☐ | a. SLTA | ☐ |
| b. 26-31 Tahun | ☐ | b. Diploma III | ☐ |
| c. 32-37 Tahun | ☐ | c. Sarjana (S1) | ☐ |
| d. 38-43 Tahun | ☐ | d. Pasca Sarjana (S2) | ☐ |
| e. 44-50 Tahun | ☐ | | |
| f. ≥ 51 Tahun | ☐ | 5. Penghasilan perbulan | |
| | | a. < Rp. 2.500.000 | ☐ |
| 2. Jenis kelamin | | b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 | ☐ |
| a. Pria | ☐ | c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 | ☐ |
| b. Wanita | ☐ | d. >Rp. 5.500.000 | ☐ |
| | | | |
| 3. Status perkawinan | | 6. Masa Kerja | |
| a. Belum menikah | ☐ | a. < 5 Tahun | ☐ |
| b. Menikah | ☐ | b. 5-10 Tahun | ☐ |
| c. Pernah Menikah | ☐ | c. 11-15 Tahun | ☐ |
| | | d. 16-20 Tahun | ☐ |
| | | e. > 20 Tahun | ☐ |

Keterangan**SS = Sangat setuju****S = Setuju****KS = Kurang Setuju****TS = Tidak Setuju****STS =Sangat Tidak Setuju****B. Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan produktif					
4	Dengan Pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
5	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
6	Saya sangat berhati hati dalam bekerja					
7	Saya bekerja sama dengan pegawai lain					

C. Kedisiplinan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan					
3	Saya selalu bekerja bertanggung jawab dengan pekerjaan					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
5	Saya selalu bekerja dengan disiplin					

D. Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki dorongan yang kuat terhadap pekerjaan saya					
2	Saya Memiliki kemauan yang kuat					
3	Saya tidak pernah megeluh dalam melakukan pekerjaan					
4	Atasan memberikan pelatihan kepada saya untuk meningkatkan keahlian saya					
5	Saya memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja saya					
6	Saya termotivasi karena dengan bertanggung jawab					
7	Saya memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan saya					
8	Saya berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja saya					

Lampiran 2 Data Kuisioner

NO	Karakteristik						Indikator							Y	Indikator					X1	Indikator								X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	
1	2	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3,86	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	3	4	4	5	4,00
2	5	1	2	3	3	4	5	4	4	4	4	5	2	4,00	4	4	5	2	5	4,00	4	4	5	2	5	4	4	5	4,13
3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3,57	3	4	3	4	5	4,360	3	4	3	4	4	4	3	4	3,63
4	5	1	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	3	4,29	5	5	4	3	5	4,40	5	5	4	3	5	4	4	5	4,38
5	4	1	2	3	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4,00	5	4	4	2	5	4,00	4	4	4	2	5	5	4	5	4,13
6	4	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4,29	4	4	5	5	4	4,40	4	4	5	5	4	4	4	4	4,25
7	2	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4,29	4	5	3	3	5	4,00	5	5	3	3	4	5	5	5	4,38
8	5	1	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2,43	1	2	2	2	3	2,00	5	2	2	2	2	2	2	3	2,50
9	6	1	2	3	3	5	4	4	5	4	4	4	2	3,86	5	4	4	2	4	3,80	4	4	4	2	4	4	5	4	3,88
10	4	2	2	3	2	2	4	5	5	4	4	4	2	4,00	4	4	4	2	5	3,80	4	4	4	2	4	5	5	5	4,13
11	5	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3,14	4	3	3	4	5	3,80	3	3	3	4	3	3	3	5	3,38
12	5	2	2	4	2	5	1	3	1	1	1	1	1	1,29	2	1	1	1	5	2,00	1	1	1	1	1	3	1	5	1,75
13	6	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
14	4	1	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	2	2,457	5	5	5	2	5	5,40	5	5	5	5	2	5	5	5	5,463
15	4	1	2	4	2	2	4	1	3	2	2	4	2	2,57	4	2	4	2	2	2,80	2	2	4	2	4	1	3	2	2,50
16	4	1	2	3	2	2	4	3	2	4	2	4	1	2,86	4	2	4	1	4	3,00	4	2	4	1	4	3	2	4	3,00
17	1	1	1	2	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4,29	4	5	4	4	4	4,20	5	5	4	4	4	4	4	4	4,25
18	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4,380	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
19	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4	5	4,13
20	3	1	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
21	2	1	1	3	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3,00	4	2	4	2	3	3,00	4	2	4	2	2	3	4	3	3,00
22	4	2	2	3	4	3	1	1	4	4	1	4	3	2,57	4	1	4	3	1	2,60	4	1	4	3	1	1	4	1	2,38
23	3	1	2	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4,43	5	4	5	4	5	4,60	5	4	5	4	5	4	4	5	4,50
24	5	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
25	5	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3,29	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	4	3	3	3	4	3,38
26	5	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4,00	5	4	5	5	4	4,60	3	4	5	5	4	4	3	4	4,00
27	5	1	2	2	2	5	4	4	4	3	3	4	2	3,43	4	3	4	2	4	3,40	3	3	4	2	4	4	4	4	3,50
28	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2,43	3	3	3	1	1	2,20	3	3	3	1	1	3	3	1	2,25
29	6	2	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	1	2,57	2	2	3	1	3	2,20	3	2	3	1	3	3	3	3	2,63
30	6	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	1	3,3	3,3	3,3
26-31 tahun	4	13,3	13,3	16,7
32-37 tahun	4	13,3	13,3	30,0
38-43 tahun	8	26,7	26,7	56,7
44-50 tahun	9	30,0	30,0	86,7
> 51 tahun	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	19	63,3	63,3	63,3
Wanita	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	4	13,3	13,3	13,3
Menikah	26	86,7	86,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	6	20,0	20,0	20,0
Sarjana	22	73,3	73,3	93,3
Pasca Sarjana	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	13	43,3	43,3	43,3
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	8	26,7	26,7	70,0
>Rp. 5.500.000	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	2	6,7	6,7	6,7
5-10 Tahun	5	16,7	16,7	23,3
11-15 Tahun	10	33,3	33,3	56,7
15-20Tahun	6	20,0	20,0	76,7
> 20 Tahun	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10,0	10,0	10,0
	TS	2	6,7	6,7	16,7
	KS	4	13,3	13,3	30,0
	S	15	50,0	50,0	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	1	3,3	3,3	10,0
	KS	7	23,3	23,3	33,3
	S	15	50,0	50,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	2	6,7	6,7	10,0
	KS	7	23,3	23,3	33,3
	S	15	50,0	50,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	1	3,3	3,3	6,7
	KS	7	23,3	23,3	30,0
	S	14	46,7	46,7	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	5	16,7	16,7	23,3
	KS	4	13,3	13,3	36,7
	S	14	46,7	46,7	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	1	3,3	3,3	6,7
	KS	5	16,7	16,7	23,3
	S	17	56,7	56,7	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	13,3	13,3	13,3
	TS	9	30,0	30,0	43,3
	KS	3	10,0	10,0	53,3
	S	11	36,7	36,7	90,0
	SS	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Kedisiplinan (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	2	6,7	6,7	10,0
	KS	4	13,3	13,3	23,3
	S	15	50,0	50,0	73,3
	SS	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	5	16,7	16,7	23,3
	KS	4	13,3	13,3	36,7
	S	14	46,7	46,7	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	1	3,3	3,3	6,7
	KS	5	16,7	16,7	23,3
	S	17	56,7	56,7	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	13,3	13,3	13,3
	TS	9	30,0	30,0	43,3
	KS	3	10,0	10,0	53,3
	S	11	36,7	36,7	90,0
	SS	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	1	3,3	3,3	10,0
	KS	3	10,0	10,0	20,0
	S	12	40,0	40,0	60,0
	SS	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Motivasi (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	1	3,3	3,3	6,7
	KS	7	23,3	23,3	30,0
	S	14	46,7	46,7	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	5	16,7	16,7	23,3
	KS	4	13,3	13,3	36,7
	S	14	46,7	46,7	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	1	3,3	3,3	6,7
	KS	5	16,7	16,7	23,3
	S	17	56,7	56,7	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	13,3	13,3	13,3
	TS	9	30,0	30,0	43,3
	KS	3	10,0	10,0	53,3
	S	11	36,7	36,7	90,0
	SS	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10,0	10,0	10,0
	TS	2	6,7	6,7	16,7
	KS	4	13,3	13,3	30,0
	S	15	50,0	50,0	80,0
	SS	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	1	3,3	3,3	10,0
	KS	7	23,3	23,3	33,3
	S	15	50,0	50,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	2	6,7	6,7	10,0
	KS	7	23,3	23,3	33,3
	S	15	50,0	50,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

C8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	1	3,3	3,3	10,0
	KS	3	10,0	10,0	20,0
	S	12	40,0	40,0	60,0
	SS	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,63	1,189	30
A2	3,67	1,028	30
A3	3,70	,952	30
A4	3,83	,950	30
A5	3,50	1,167	30
A6	3,87	,900	30
A7	3,00	1,287	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	21,57	23,220	,736	,854
A2	21,53	24,947	,687	,861
A3	21,50	25,224	,725	,858
A4	21,37	26,309	,600	,871
A5	21,70	22,010	,885	,832
A6	21,33	26,161	,662	,865
A7	22,20	25,545	,451	,897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,20	33,062	5,750	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	136,971	29	4,723	4,533	,000
Within People	15,333	6	2,556		
Between Items	98,095	174	,564		
Residual	113,429	180	,630		
Total	250,400	209	1,198		

Grand Mean = 3,60

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kedisiplinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,90	,995	30
B2	3,50	1,167	30
B3	3,87	,900	30
B4	3,00	1,287	30
B5	4,03	1,129	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,40	11,559	,644	,745
B2	14,80	10,028	,746	,705
B3	14,43	12,254	,610	,759
B4	15,30	10,907	,511	,791
B5	14,27	12,064	,455	,801

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,30	16,907	4,112	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	98,060	29	3,381	7,761	,000
Within People Between Items	21,027	4	5,257		
Residual	78,573	116	,677		
Total	99,600	120	,830		
Total	197,660	149	1,327		

Grand Mean = 3,66

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,83	,950	30
C2	3,50	1,167	30
C3	3,87	,900	30
C4	3,00	1,287	30
C5	3,63	1,189	30
C6	3,67	1,028	30
C7	3,70	,952	30
C8	4,03	1,129	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	25,40	34,317	,576	,878
C2	25,73	29,030	,894	,844
C3	25,37	34,378	,611	,876
C4	26,23	33,289	,451	,896
C5	25,60	30,110	,775	,858
C6	25,57	31,771	,760	,861
C7	25,53	33,223	,683	,869
C8	25,20	33,062	,562	,881

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,23	41,633	6,452	8

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	150,921	29	5,204	4,852	,000
Within People Between Items	20,262	7	2,895		
Residual	121,113	203	,597		
Total	141,375	210	,673		
Total	292,296	239	1,223		

Grand Mean = 3,65

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Kedisiplinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,879	,878	,12292

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kedisiplinan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,163	2	4,582	88,115	,000 ^b
	Residual	1,408	27	,052		
	Total	10,571	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kedisiplinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,078	,406		5,118	,000
	Kedisiplinan (X1)	,332	,089	,432	3,731	,000
	Motivasi (X2)	,438	,090	,520	4,867	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

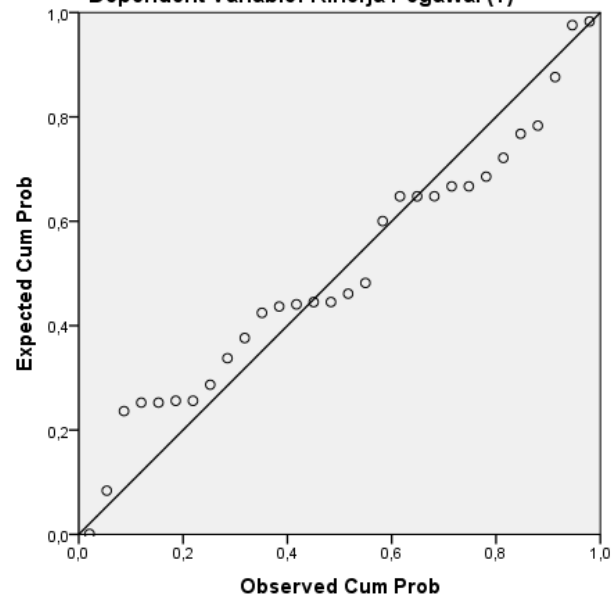
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kedisiplinan (X1)	,498	6,230
	Motivasi (X2)	,498	6,230

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

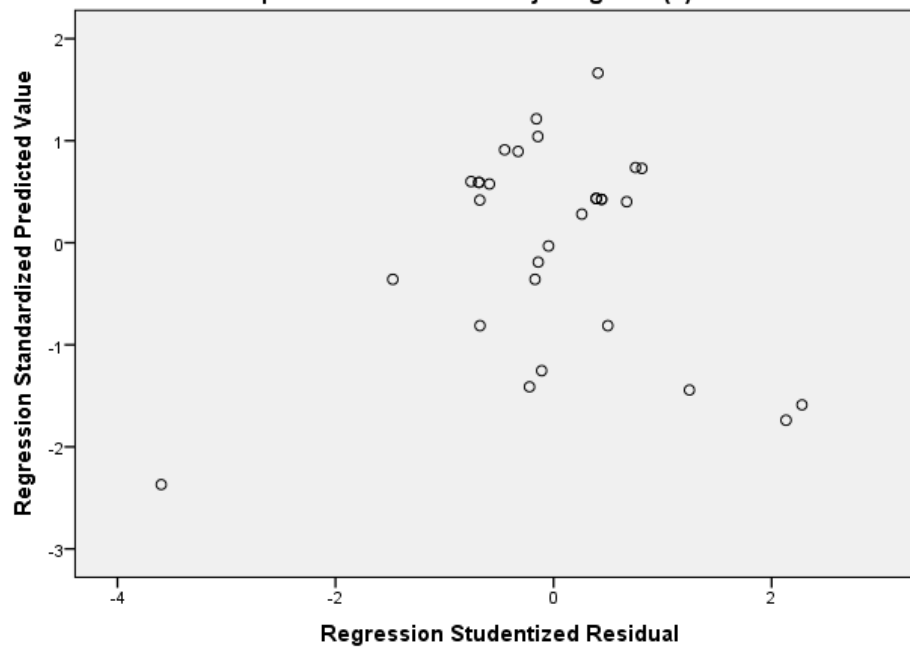
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel