

SKRIPSI

**PENGARUH JARAK DOMISILI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR BUPATI ACEH BESAR**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

AHMADI PUTRA
NPM : 1602120069



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

AHMADI PUTRA
NPM : 1602120069

Dengan judul:

**PENGARUH JARAK DOMISILI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR BUPATI 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

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

AHMADI PUTRA
NPM : 1602120069

Dengan judul:

**PENGARUH JARAK DOMISILI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR BUPATI ACEH BESAR**

yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 25 Februari 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

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

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E., 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 AKUNTANSI 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, 18 Maret 2021

Yang Menyatakan



AHMADI PUTRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Ahmadi Putra**
NPM : 1602120069
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 Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH JARAK DOMISILI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI ACEH BESAR

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 : 18 Maret 2021

Yang Menyatakan,



AHMADI PUTRA

PENGARUH JARAK DOMISILI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI ACEH BESAR

Pembimbing I : Agus Arianto, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra S.Si. M.Si

AHMADI PUTRA
NPM : 1602120069

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh jarak domisili secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh jarak domisili dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisi regresi linier berganda dengan teknik pengambilan *accedital sampling* sampel yang berjumlah 67 pegawai Kantor Bupati Aceh Besar. Hasil penelitian ini merupakan jarak domisili berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar dan secara simultan atau bersamaan Jarak domisili dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar.

Kata Kunci : Jarak Domisili, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan. Serta shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan. Atas nikmat dan karunia yang Allah SWT berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Jarak Domisili dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Aceh Besar”.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih.

1. Bapak Drs. Tarmizi Gading, SE, M.Si., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu serta meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang membangun, ilmu, nasehat dan motivasi.
2. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. selaku Ketua prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Agus Arianto, SE, M.Si, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu banyak untuk memberikan saya bimbingan dengan penuh masukan.

4. Bapak Alm Drs. Maimun NH Selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu banyak untuk memberikan saya bimbingan dengan penuh masukan.
5. Bapak Sulfitra S.Si. M.Si Selaku pembimbing pengganti yang telah meluangkan waktu banyak untuk memberikan saya bimbingan dengan penuh masukan.
6. Bapak/ibu dosen serta Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh telah meluangkan waktu untuk mendidik saya.
7. Keluarga kesayangan, orang tua tercinta Ibunda Suraiya dan Ayahnda Alm Abu Bakar dan kakak Muliani, Lisa Maulita dan Adik tersayang Zulhelmi serta keluarga besar saya dengan ketulusan dan keikhlasannya selalu memberikan doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tak tergantikan, serta dukungan semangat baik moril maupun materil dalam perjalanan keberhasilan menyelesaikan studi dan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang takdapat di sebutkan satu persatu, yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu serta mengajarkan penulis untuk bias segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan dan kurangnya pengalaman. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, Terima Kasih.

Banda Aceh 8 Januari 2021

Ahmadi Putra

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN.....	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor kinerja	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	10
2.1.2 Jarak domisili	11
2.1.2.1 Definisi Jarak domisili	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Jarak domisili	12
2.1.2.3 Indikator Jarak domisili	13
2.1.3 Motivasi	14
2.1.3.1 Definisi Motivasi	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi	14
2.1.3.3 Indikator Motivasi	15
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	15
2.3 Kerangka Pemikiran	18
2.4 Hipotesis	18
 BAB III METODE PENELITIAN	 20
3.1 Desain Penelitian	20
3.1.1 Tujuan Penelitian	20
3.1.2 Jenis Penelitian	21
3.1.3 Horizon Waktu	21
3.1.4 Unit Analisis	22
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	22
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.4 Skala Pengukuran Data	23

3.5	Definisi dan Operasional variabel.....	24
3.6	Teknik Analisis Data	25
3.7	Pengujian Data.....	25
3.7.1	Pengujian Validitas	26
3.7.2	Pengujian Reliabilitas	26
3.7.3	Pengujian Asumsi Klasik	27
3.8	Pengujian Hipotesis	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1	Gambaran Umum Kantor Bupati Aceh Besar	30
4.2	Visi dan Misi.....	31
4.2.1	Visi.....	31
4.2.2	Misi	32
4.3	Karakteristik Responden.....	32
4.3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	33
4.3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	34
4.4	Deskripsi Variabel	35
4.4.1	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	35
4.4.2	Deskripsi Variabel Jarak Domisili.....	37
4.4.3	Deskripsi Variabel Motivasi	38
4.5	Hasil Pengujian Data	39
4.5.1	Hasil Uji Reliabilitas.....	39
4.5.2	Hasil Uji Validasi.....	40
4.5.3	Hasil Asumsi Klasik.....	41
4.6	Hubungan Jarak Domisili dan Motivasi Terhadap Kinerja	45
4.6.1	Hasil Pengujian Hipotesis	46
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	47

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Kehadiran Pegawai.....	2
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1	Skala Pengukuran.....	25
Tabel 3.2	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	25
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	34
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	35
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Jarak Domisili	37
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Motivasi.....	38
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.8	Hasil Uji Validasi	41
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Normalitas.....	43
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	43
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linier Berganda	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	42
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Kuesioner
2. Lampiran Karakteristik Responden
3. Lampiran Deskripsi Variabel
4. Lampiran Regresi Linier Berganda
5. Lampiran Pengujian Asumsi Klasik
6. Lampiran Tabulasi Data
7. Lampiran Tabel t , f dan n
8. Lampiran Surat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu Instansi baik yang melayani kepentingan publik seperti Instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mempunyai dan berkualitas, sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor. Individu merupakan motor penggerak jalannya Instansi dan tercapainya tujuan Instansi, salah satunya sangat bergantung baik buruknya kinerja pegawai. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku.

Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk merikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga suatu organisasi mencapai target.

Perkembangan jaman pada masa revolusi industri 4.0 ini membuat makhluk sosial dituntun untuk *update* atau harus berkembang sesuai dengan lingkungan hidupnya. Setiap perubahan besar ini selalu diikuti oleh perubahan besar dalam bidang ekonomi, politik, bahkan militer dan budaya. Dalam perkembangan jaman ini semua instansi dituntun harus *update* namun hal yang disayangkan banyak diantaranya belum mampu untuk mengikuti perubahan tersebut, seperti halnya kinerja pegawai yang dituntun absen *online* di kantor membuat rata-rata pegawai belum siap dan mengakibatkan keterlambatan yang tidak sesuai jam yang telah ditentukan, berbeda dengan absen manual para pegawai yang bisa memanipulasi absen kehadiran di kantor. Hal ini dapat mengakibatkan suatu organisasi tidak mencapai tujuan yang telah ditentukan, padahal kinerja seorang pegawai merupakan aset bagi instansi atau organisasi dalam menjabar tujuan dan perkembangannya tersebut.

Pasolong (2012:176) menyatakan kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini kinerja dinilai pada tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibandingkan pada tingkatan kerja sebelumnya. Dalam mencapai kinerja yang maksimal pada suatu organisasi tidak bisa diabaikan dari seorang pemimpin yang mengelola organisasinya dengan baik, gaya kepemimpinan memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tegas atau tidaknya seorang pemimpin sangat berpengaruh kepada kinerja bawahannya/ pegawai, jika pemimpin kurang bertindak pada bawahan yang sering telat ataupun tidak hadir ke kantor hal ini sangat berpengaruh pada kinerja dan pegawai pun menyepelekan pekerjaannya.

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Bupati Aceh Besar, diantaranya banyak pegawai telah hadir ke kantor yang mengakibatkan penyelesaian tugas dari masing-masing pegawai berdasarkan tugas, pokok dan fungsi belum maksimal sehingga menjadi kendala dalam mencapai tujuan organisasi, menunda untuk menyelesaikan pekerjaan dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Adapun absensi kehadiran pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar sebagai berikut ini :

Tabel 1.1
Absensi Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Alpa	Izin	Sakit
Juni	211	19	80	-	66
Juli	211	20	126	-	122
Agustus	211	14	143	-	40
September	207	21	59	-	114
Oktober	207	15	15	-	150

Sumber : Data dari Kantor Bupati Aceh Besar (2019)

Dari uraian Tabel 1.1 Absensi pegawai menjelaskan bahwa banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan sakit, hal ini membuktikan bahwa kebanyakan pegawai kurang disiplin dalam kinerja. Adapun dari pernyataan bagian sumber daya manusia Kantor Bupati Aceh Besar banyak diantara pegawai yang telah hadir ke kantor, dan pegawai yang telah hadir tersebut rata-rata berdomisili di Kota Banda Aceh.

Permasalahan pegawai telat hadir ke Kantor yang dikarenakan jarak domisili ataupun jarak rumah jauh dari kantor ini merupakan permasalahan yang lumrah bagi pegawai, dalam menghadapi permasalahan ini berbagai solusi telah diterapkan oleh pihak pemerintah Aceh Besar, baik itu menyediakan bus khusus pegawai yang menuju kantor Bupati Aceh besar dan program rumah subsidi kepada pegawai, namun solusi ini belum sesuai yang diharapkan oleh pihak pemerintah yang sebagaimana pegawai akan selalu hadir tepat waktu.

Sealain dari permasalahan jarak domisili, permasalahan lain yang dihadapi oleh pemerintahan Aceh Besar kurangnya motivasi, baik itu motivasi dari diri sendiri ataupun dari pihak instansi pemerintahan. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap kinerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, *skorsing*, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari karyawan.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Pegawai memiliki

keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri terlibat serta berpartisipasi dalam Instansi dengan memberikan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan terus mendedikasikan diri lewat tugas dan pekerjaan dengan rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Adapun studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Bupati Aceh Besar yang melalui bidang sumber daya manusia terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai, diantaranya kinerja pegawai berkerja tidak sesuai yang diharapkan, kebanyakan pegawai hanya datang untuk melakukan absen harian dan kemudian pulang, kebanyakan pegawai yang telah hadir ke kantor, kurang nya prestasi dalam kinerja.

Adapun pengawatan langsung pada pegawai kantor Bupati Aceh Besar yang berdomisili di Kota Banda Aceh menyatakan secara jujur masih kurang efektif dalam kinerja, hal ini dikarenakan lelah dalam perjalanan yang menuju ke Jantho Kabupaten Aceh Besar yang menempuh jarak perjalanan lebih kurang 1 jam. Pegawai juga menyatakan jarak kantor yang jauh dari rumah membuat penyitaan waktu dalam bekerja. Selain dari permasalahan jarak domisili pegawai juga menyatakan motivasi masih kurang, baik itu dari diri sendiri ataupun dari pihak instansi pemerintahan, kurangnya kebutuhan berpertasi, kebutuhan meterial yang kurang diakibatkan pemotongan keterlambatan hadir, kurangnya dorongan melakukan pekerjaan yang bermutu dari pihak atasan, kurangnya dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan beresiko sepertinya biaya dari perjalanan dinas diluar kota yang kurang.

Bedasarkan fenomena permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Jarak Domisli dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Aceh Besar”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut ini :

1. Seberapa besar pengaruh jarak domisili secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Aceh Besar
2. Seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Aceh Besar
3. Seberapa besar pengaruh jarak domisili dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Aceh Besar.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh jarak domisili secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Aceh Besar
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Aceh Besar
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh jarak domisili dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Aceh Besar.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan untuk :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya dalam mengatasi sumber daya manusia

- b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti, terutama bagi pegawai kantor Bupati Aceh Besar dalam bidang kinerja.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan judul pengaruh jarak domisili dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (Widodo, 2015) kinerja pegawai adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Siswanto (Muhammad Sandi, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Colquitt (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa kinerja adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen adalah hasil kerja individu. Kasmir (2016) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Mangkunegara, 2014:18), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Muhammad Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Basori *et.al* (2017:11) menjelaskan kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pasolong (2012:176) menyatakan kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang pegawai dan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) menyatakan jika praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang di inginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi Kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut

1. Kemampuan dan keahlian
Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.
2. Pengetahuan.
Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan untuk melakukan pekerjaannya.
3. Racangan kerja.
Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka memudahkan untuk menjalankan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kepribadian
Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.
5. Motivasi kerja
Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur,

mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh sungguh.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit.) jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktifitas karyawan agar tidak melesat dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan persaaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.2 Jarak Domisili

2.1.2.1 Pengertian Jarak Domisili

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) jarak adalah ruang sela (panjang atau jauh) antara dua benda. Jarak adalah ukuran jauh dekatnya antara tempat yang satu dengan tempat yang lain dan diukur dengan satuan meter (Jannah, 2012). Jarak berkaitan dengan lokasi atau wilayah yang menjadi pusat pemenuhan kebutuhan manusia, seperti yang dikemukakan oleh Suharyono dan Amien (2013) yaitu “Jarak berkaitan erat dengan arti lokasi dan upaya pemenuhan kebutuhan atau keperluan pokok kehidupan (air, tanah subur, pusat pelayanan), pengangkutan barang dan penumpang. Oleh karena itu jarak tidak hanya dinyatakan dengan ukuran jarak lurus di udara yang mudah diukur pada peta (dengan memperhatikan skala peta), tetapi dapat pula dinyatakan sebagai jarak tempuh baik yang dikaitkan dengan waktu perjalanan yang diperlukan maupun satuan biaya angkutan”.

Menurut Yessica dalam Sudarhana (2017:20) tempat kediaman atau domisili memiliki pengertian yakni tempat dimana seseorang dianggap selalu hadir mengenai hal melakukan hak-haknya dan memenuhi kewajibannya juga meskipun kenyataannya dia tidak ada disitu. Pembahasan domisili dan tempat tinggal telah diatur Dalam kitab KUHP Perdata Buku Pertama - Orang Bab III Pasal 17 menjelaskan bahwa tempat tinggal atau domisili setiap orang dianggap bertempat tinggal di tempat yang dijadikan pusat kediamannya. Bila tidak ada tempat tinggal yang demikian, maka tempat kediaman yang sesungguhnya dianggap sebagai tempat tinggalnya. Pasal 18 perubahan tempat tinggal terjadi dengan pindah rumah secara nyata ke tempat lain disertai niat untuk menempatkan pusat kediamannya di sana. Pasal 19, Niat itu dibuktikan dengan

menyampaikan pernyataan kepada kepala pemerintahan, baik di tempat yang ditinggalkan, maupun di tempat tujuan pindah rumah kediaman. Pada Pasal 20, mereka yang ditugaskan (pegawai negeri) yang ditugaskan untuk menjalankan dinas umum, dianggap bertempat tinggal di tempat mereka bertugas.

Pengertian lokasi menurut Sofiyanto dkk dalam Lupiyoadi (2016:35) lokasi merupakan saluran distribusi yaitu jalur yang dipakai untuk perpindahan produk dari produsen ke konsumen. Lokasi adalah keputusan yang dibuat perusahaan berkaitan dengan dimana operasi dan stafnya akan ditempatkan. Lebih lanjut Sofiyanto dkk dalam Swastha (2016:36) mengemukakan bahwa lokasi (*place*) menunjukkan berbagai kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjadikan produknya dapat diperoleh dan tersedia bagi konsumen. Menurut Jamaluddin (2017:126) menyatakan salah satu kunci menuju sukses adalah lokasi, lokasi yang dimulai dengan memilih komunitas. Keputusan ini sangat bergantung pada potensi pertumbuhan ekonomi, stabilitas, persaingan, iklim dan politik.

Dari beberapa pengertian yang telah diuraikan, penulis berpendapat bahwa jarak domisili merupakan lokasi tempat tinggal seseorang dimana memiliki lingkungan kehidupan banyak orang yang berbagai kegiatan untuk dilakukan dalam sehari-hari dan lokasi yang baik memiliki akses cepat serta banyak memiliki fasilitas umum.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Jarak Domisili

Menurut Yessica dalam Sudarhana (2017:20) tempat kediaman atau tempat tinggal yang sesungguhnya ialah tempat yang bertalian dengan hak-hak melakukan wewenang perdata seumumnya dan tempat tinggal terdapat macam-macam, yakni :

1. Tempat tinggal yuridis
Tempat tinggal yuridis terjadi karena peristiwa hukum, yaitu kelahiran, perpindahan (mutasi). Tempat tinggal yuridis dibuktikan dengan KTP/SIM atau akta pendirian untuk suatu pembentukan badan hukum. Tempat tinggal

yuridis merupakan tempat tinggal utama.

2. Tempat tinggal nyata
Tempat tinggal nyata terjadi karena peristiwa hukum, keberadaan yang sesungguhnya dibuktikan dengan kehadiran yang terus menerus di tempat itu.
3. Tempat tinggal pilihan.
Tempat tinggal pilihan terjadi karena peristiwa hukum (adanya perjanjian) karena dipilih oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian itu.
4. Tempat tinggal ikut orang lain.
Tempat tinggal ikutan ditentukan oleh suatu peristiwa hukum yang timbul karena undang-undang menghendaki demikian. Tempat tinggal isteri atau anak, mengikuti tempat tinggal suami atau orang tuanya. (UU No. 1 Tahun 1974 Pasal 32 dan 47)

2.1.2.3 Indikator Jarak Domisili

Menurut Kurniawan (2016:74) terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur jarak domisili yang bergerak paralel dengan mobilitas tempat tinggal. Empat indikator tersebut perlu diperhatikan dalam mencoba memahami dinamika perubahan tempat tinggal pada suatu kota yang mana sebagai berikut ini :

1. Lokasi, dimana suatu lokasi ini mengacu pada tempat-tempat tinggal dalam kondisi dirinya (lebih ditekankan pada penghasilan dan siklus kehidupannya), lokasi dalam konteks ini berkaitan erat dengan jarak terhadap tempat kerja (*accessibility to employment*).
2. Perumahan, dimana suatu perumahan berkaitan dengan aspirasi perorangan atau sekelompok orang terhadap macam dan tipe rumah yang diinginkan sesuai dengan penghasilan dan siklus kehidupannya.
3. Siklus kehidupan, dimana tahap-tahap seseorang mulai menampak dalam kehidupan mandirinya, dimana semua kebutuhan hidupnya ditompang oleh penghasilannya sendiri.
4. Penghasilan, suatu penghasilan berkaitan dengan besar kecilnya penghasilan seseorang yang dikaitkan dengan lama menetap di suatu kota.

2.1.3 Motivasi

2.1.5.1 Definisi Motivasi

Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan

yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Sementara itu, Green dan Baron (2003) dalam Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada capaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.1.5.3 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi
Suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi
Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi
Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan.
Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan studi literatur yang dilakukan oleh peneliti, berikut ini merupakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasenda (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Pada penelitian kedua dilakukan oleh Devi (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan

Daerah Provinsi Sumatera Utara UPTD. Binjai. Berdasarkan hasil penelitian penulis memperoleh kesimpulan bahwa motivasi pegawai dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ketiga dilakukan oleh Nur (2014) dengan judul pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepimpinan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Bank BPR Di Tanjungpinang. Hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control*, gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan secara simultan pada Bank BPR di Tanjung pinang.

Penelitian keempat dilakukan oleh Sari (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Di-DPPKAD Kota Tanjung Pinang dan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Propinsi Kepri. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kelima dilakukan oleh Yennika Batubara Mahasiswa UIN Sumatera Utara (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm and Plantation Medan. Hasil penelitian yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu

memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation Medan. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian diatas adalah pada lokasi penelitian dan penelitian diatas mengambil pengaruh disiplin kerja dan motivasi, kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian saya mengambil disiplin kerja, internal locus of control, pemberian kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk lebih jelas peneliti menguraikan dalam bentuk Tabel sebagai berikut ini :

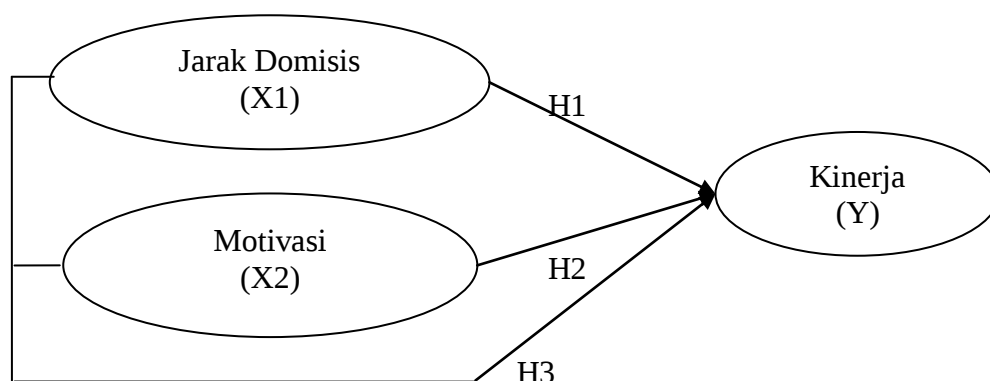
Tabel II.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado (Ririvega Kasenda 2013)	-Variabel Kinerja -Variabel Independen: Kompensasi dan motivasi	-Tempat dan lokasi penelitian	Kompensasi dan motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPTD. Binjai (Devi Adniyanti 2014)	-Variabel dependen: Kinerja -Variabel independen: -Motivasi dan disiplin kerja	-Tempat dan lokasi penelitian	Motivasi pegawai dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Gaya Kepimpinan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Bank BPR Di Tanjungpinang (Fatmah Nur 2014)	-Variabel dependen: Kinerja -Variabel independen: Pemberian kompensasi dan motivasi	-Variabel independen Locus of control dan gaya kepemimpinan	Adanya pengaruh yang signifikan antara <i>locus of control</i> , gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” Bidang Keuangan Di-DPPKAD Kota Tanjung Pinang dan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Deny Ardilla Sari (2015)	-Variabel dependen: Kinerja -Variabel independen: motivasi, disiplin kerja dan kompensasi	-Variabel independen : Stress kerja dan lingkungan kerja	Motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan (Yennika Batubara Mahasiswa UIN Sumatera Utara 2017)	- Variabel dependen: Kinerja - Variabel independen: Disiplin kerja dan motivasi	Tempat dan lokasi penelitian	Disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan
---	---	--	------------------------------	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, *internal locus of control*, pemberian Kompensasi dan motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini diduga :

- H1 : Diduga Jarak domisili secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar
- H2 : Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar

H3 : Diduga Jarak domisili dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Sugiyono (2014:23) menyatakan bahwa desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah. Sedangkan Nazir (2014:84) menjelaskan desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Berdasarkan uraian pendapat ahli desain penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Adapun langkah yang dilakukan oleh peneliti dengan dua tahap, yang pertama yaitu perencanaan yang mencakup identifikasi masalah, rumus masalah, dan landasan teori. Dan yang kedua merupakan pelaksanaan yang mencakup pengumpulan data, pengujian instrumen, analisis data dan kesimpulan serta saran.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar baik secara parsial ataupun secara simultan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu karya ilmiah yang disusun menggunakan jenis tertentu, sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenaran data yang diperoleh. Sugiyono (2014:6) menjelaskan metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Selanjutnya Cresweek (2014:24) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Menurut Indriantoro dan Supomo (2013:94) menyatakan data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama, tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan di jawab. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan horizon waktu *one shot study* yang merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dan mulai melakukan penelitian pada tanggal 5 November 2019 sampai selesai.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah merupakan sesuatu yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Arikunto, S. (2013:149) menjelaskan unit analisis merupakan suatu penelitian yang dapat berupa benda, individu, kelompok, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus penelitiannya. Pada penelitian kuantitatif pada dasarnya analisis data mempergunakan informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik.

Dalam penelitian ini unit analisisnya yakni pegawai Kantor Bupati Aceh Besar, sedangkan objek yang akan dianalisis berupa variabel jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Kantor Bupati Aceh Besar yang berjumlah seluruhnya 207 pegawai.

Dalam sebuah penelitian tidak semua populasi dapat diteliti karena beberapa faktor diantaranya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu dan keterbatasan fasilitas lain yang mendukung penelitian, sehingga hanya sampel dari populasi yang akan diambil untuk diuji yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan dari penelitian. Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Selain itu Arikunto

(2013:109) mendefinisikan pengertian sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti. Dengan pertimbangan diatas maka pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Bupati Aceh Besar yang bersar dari Banda Aceh. Untuk ukuran sampel dalam penelitian sangat banyak dan tidak dapat diketahui dengan pasti, maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus solvin, sebagai barikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (90%=0,10).

$$\begin{aligned} n &= \frac{207}{1 + 207 (0,10)^2} = \frac{207}{1 + 3,1 (0,01)} \\ &= 67,4 \end{aligned}$$

Dari jumlah populasi 207 pegawai yang bertugas di Kantor Bupati Aceh Besar dengan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 pegawai, namun dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik accedital sampel yang mana sampel yang di ambil hanya pengawai yang berasal dari Kota Banda Aceh atau pegawai yang parkir motor di Lambaro untuk melanjutkan perjalanan ke Jantho Kabupaten Aceh Besar.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penulisan karya akhir ini penulis menggunakan metode pengumpulan data penelitian lapangan (*Field Research*). Untuk memperoleh data primer, maka penulis melakukan penelitian langsung kelapangan dengan cara

meminta beberapa data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh penulis, melalui kuesioner yang terdiri dari item-item pertanyaan dengan bobot nilai telah ditentukan dan kemudian dibagikan konsumen dan calon konsumen yang dijumpai.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Defenisi dan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala Pengukuran
1	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2014:18).	▪ Kualitas mutu ▪ Kuantitas ▪ Waktu ▪ Penekanan biaya ▪ Pengawasan ▪ Hubungan antar pegawai	A1-A6	Skala Likert 1-5
2	Jarak Domisili	Tempat dimana seseorang dianggap selalu hadir mengenai hal melakukan hak-haknya dan memenuhi kewajibannya juga meskipun kenyataannya dia tidak ada disitu, Yessica dalam Sudarhana (2017:20)	▪ Lokasi ▪ Perumahan ▪ Siklus kehidupan ▪ Penghasilan	B1-B4	Skala Likert 1-5
3	Motivasi	Kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Widodo (2015:187)	▪ Kebutuhan akan berprestasi ▪ Kebutuhan akan afiliasi ▪ Kebutuhan akan kompetensi ▪ Kebutuhan akan kekuasaan	C1-C4	Skala Likert 1-5

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistic pagcket for social saince*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X1 = Jarak Domisili
- X2 = Motivasi
- a = konstanta
- b = parameter regresi
- e = *error term*

Analisi regresi ini dilakukan sebagai uji statistic untuk mengetahui hubungan variaebel X terhadap Y. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan dari responden diberikan nilai dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, sebagai berikut ini :

Tabel 3.2
Tabel Distribusi Frekuensi Skor skala *likert*

No	Intervasl Koefisien	Gradasi Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2014:192 diolah 2018

3.6. Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kuantitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kuantitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1. Uji Kehandalan (Reliability)

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. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2012).

3.6.2. 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) diantara 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*).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2013: 149) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi menggunakan dua cara yaitu (1) metode pendekatan *grafik normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka menunjukkan pola distribusi normal, (2) pendekatan *kolmogorov smirnov test* dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasilnya nilai probabilitas > 0,05 maka dikatakan data normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai cutoff yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2012:91).

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) 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. Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji f (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95%.

3.7.2. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

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

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

H_o = Jarak domisili tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar

H_a = Jarak domisili berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar

H_o = Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar

H_a = Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar

3.7.3. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% 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

Ho = Jarak domisili dan motivasi tidak berpengaruh positif secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar

Ha = Jarak domisili dan motivasi berpengaruh positif secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Besar

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Bupati Aceh Besar

Aceh yang dikenal sebagai provinsi predikat Istimewa, keistimewaannya dalam bidang agama, adat, pendidikan, dan bahasa. Seperti dalam pepatah mengatakan “*Hukum ngon adat, lagee zaat ngon sifeut*” artinya hukum dengan adat, sebagai zat dan sifatnya, maksudnya, hukum agama mempunyai hubungan yang sangat erat dengan adat. Paham tentang adat dan praktek agama Islam sangat mempengaruhi kehidupan rakyat, hal itu terlihat dalam membuat suatu karya kerajinan diterapkan ajaran agama Islam, dan sebagai landasan dalam berkarya.

Kantor Bupati Aceh Besar yang terletak pada garis 5,2° - 5,8° Lintang Utara (LU) dan 95,0° - 95,8° Bujur Timur (BT). Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka dan Kota Banda Aceh, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Jaya, sebelah Barat berbatasan dengan Samudera Indonesia dan sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pidie.

Kabupaten Aceh Besar mempunyai luas wilayah 2.903,50 Km², dengan sebagian besar wilayahnya berada di daratan dan sebagian kecil berada di kepulauan. Sekitar 10% desa di Kabupaten Aceh Besar merupakan desa pesisir. Secara administratif Pemerintah Kabupaten Aceh Besar terdiri dari 23 Kecamatan, 68 Kemukiman dan 604 Gampong/Desa. Wilayah Kecamatan yang paling luas adalah Kecamatan Kota Jantho yang luasnya mencapai 593,00 Km², sedangkan wilayah yang paling kecil yaitu Kecamatan Krueng Barona Jaya yang luasnya hanya 6,93 Km² dari luas Kabupaten Aceh Besar.

Selain itu Kecamatan-kecamatan dalam Kabupaten Aceh Besar memiliki jarak tempuh yang bervariasi, kecamatan dengan jarak tempuh terjauh yaitu 106 km dari pusat kota Kabupaten adalah Kecamatan Lhoong. Berdasarkan Buku Aceh Besar dalam Angka Tahun 2013 Kabupaten Aceh Besar tergolong beriklim tropis, dengan suhu rata-rata berkisar antara 26°C - 28°C karena Kabupaten Aceh Besar terletak dekat dengan garis khatulistiwa.

Kabupaten Aceh Besar mengalami musim kemarau pada bulan April sampai dengan September, dengan suhu rata-rata relatif lebih tinggi dari pada periode Oktober sampai dengan Maret dengan suhu maksimum 28°C pada bulan Juni dan Juli, sedangkan suhu minimum terjadi pada bulan Februari dengan suhu 22,8°C .

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Pada era reformasi di mana tuntutan akan transparansi menjadi tantangan bagi eksistensi suatu instansi, maka kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tidak bisa dihindarkan. Transparansi pada tubuh lembaga pengawasan pun tidak lepas dari tuntutan tersebut. Pengawasan yang profesional, pelayanan prima akan mendorong terciptanya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN sebagaimana diamanatkan dalam TAP MPR No. XI tahun 1998 dan UU No. 22 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas KKN. Untuk mencapai kondisi tersebut maka ditetapkanlah Visi.

Visi merupakan pernyataan niat akan menjadi apa Pemerintah Kabupaten Aceh Besar di masa mendatang. Pernyataan visi Kabupaten Aceh Besar menonjolkan hal-hal terkait dengan tugas untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan cara mendengar dari bawah apa yang menjadi keinginan seluruh rakyat Aceh Besar dan

selanjutnya bekerja untuk mewujudkan keinginan tersebut. Sedangkan pelaksanaan Syariat Islam terlihat dengan keinginan Pemerintah Kabupaten Aceh Besar untuk menjalankan amanah baik dari Allah SWT maupun amanah dari seluruh rakyat Kabupaten Aceh Besar. Visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Aceh Besar 2012-2020 adalah terwujudnya Aceh Besar yang mandiri, sejahtera dan damai.

4.2.2 Misi

Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan diimplementasikan melalui misi-misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan pembangunan sektor pertanian berbasis masyarakat;
2. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, bermartabat, mandiri, sehat, dan sejahtera yang mencerminkan tatanan masyarakat madani dalam bingkai syariat Islam yang kaffah;
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean government*);
4. Menjaga kelangsungan dan keabadian perdamaian serta memastikan berjalannya proses rehabilitasi dan pemenuhan hak-hak masyarakat korban konflik dan eks-kombatan GAM dengan baik dalam koridor hukum berdasarkan implementasi MoU Helsinki dan UUPA;
5. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana yang memadai dan berkualitas; dan
6. Menciptakan peluang berusaha dan investasi serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam yang berwawasan lingkungan.

4.3 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Bupati Aceh Besar sebanyak 67 orang. Adapun pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pertanyaan mengenai variabel yaitu jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dengan 67 responden pada Kantor Bupati Aceh Besar dengan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada table berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	48	71,6
Perempuan	19	28,4
Jumlah	67	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 67 responden menunjukkan bahwa pergolongan berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 48 orang dengan persentase 71,6% dari total responden, sedangkan perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 28,4% dari total responden.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dengan 96 responden Kantor Bupati Aceh Besar dengan klasifikasi berdasarkan usia ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25 – 30 Tahun	9	13,4
31 – 35 Tahun	30	44,8
36 – 40 Tahun	26	38,8
> 31 Tahun	2	3,0
Jumlah	67	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 67 responden di Kantor Bupati Aceh Besar menunjukkan bahwa responden

yang berusia 25-30 Tahun sebanyak 9 orang, dengan persentase 13,4. Usia responden pada 31-35 Tahun berjumlah 30 orang, dengan persentase 44,8.

Usia responden pada 36-40 Tahun berjumlah 26 orang, dengan persentase 38,8. Dan responden yang berusia > 41 Tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 3,0. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden pada Kantor Bupati Aceh Besar mayoritas usia 31-36 Tahun.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian 67 responden Kantor Bupati Aceh Besar dengan klasifikasi berdasarkan jenjang pendidikan ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Persentase
SMA	22	32,8
D3	19	28,4
S1	22	32,8
S2	4	6,0
Jumlah	67	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 67 responden Kantor Bupati Aceh Besar menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 22 orang, dengan persentase 32,8. Responden yang berpendidikan D3 berjumlah 19 orang, dengan persentase 28,4. Responden berpendidikan S1 berjumlah 22 orang, dengan persentase 32,8. Dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 4 orang, dengan persentase 6,0. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dari pada SMA, D3 dan S2.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

4.4.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang variabel Kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Besar yang dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Atribut Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan pada kantor	0	0,0	0	0,0	1	1,5	53	79,1	13	19,4	4,18
2	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan pada kantor	0	0,0	0	0,0	8	11,9	40	59,7	19	28,4	4,16
3	Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan	0	0,0	0	0,0	5	7,5	50	74,6	12	17,9	4,10
4	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa ketergantungan dari pihak lain.	0	0,0	0	0,0	5	7,5	44	65,7	18	26,9	4,19
5	Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu di dampingi oleh tim pengawasan	0	0,0	0	0,0	1	1,5	50	74,6	16	23,9	4,22
6	Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain	0	0,0	0	0,0	1	1,5	57	85,1	9	13,4	4,12
	Rerata											4,16

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Pada Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa pada indikator pertama responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5%, yang dimenjawab setuju 53 orang dengan persentase 79,1%, yang sangat setuju sebanyak 13 orang, dengan persentase 19,4%, dengan hasil nilai mean 4,18. Pada indikator kedua responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 11,9%,

yang menjawab setuju 40 orang dengan persentase 59,7%, yang menjawab sangat setuju 19 orang dengan persentase 28,4%, dengan persentase 28,0%, dengan hasil nilai mean 4,16. Pada indikator ketiga responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentas 7,5, responden yang menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 74,6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 17,9%, dengan hasil nilai mean 4,10.

Pada indikator keempat responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7,5%, yang menjawab setuju 44 orang dengan persentase 65,7%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 26,9%, dengan hasil nilai mean 4,19. Pada indikator kelima responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5%, responden yang menjawab setuju 50 orang dengan persentase 74,6%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 23,9%, dengan hasil nilai mean 4,22. Pada indikator keenam responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5%, responden yang menjawab setuju 57 orang dengan persentase 85,1%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 13,4%, dengan hasil nilai mean 4,12.

Dari semua item pertanyaan variabel kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar, para responden mengatakan setuju tentang kinerja pegawai, dengan hasil nilai rata-rata 4,16. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kinerja pegawai tersebut. Walaupun masih ada responden yang memilih alternatif jawaban lain.

4.4.2 Deskripsi Variabel Jarak domisili

Barikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel Jarak domisili pada Kantor Bupati Aceh Besar yang dapat dilihat Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel (X1) Jarak domisili

No	Atribut Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Lokasi pekerjaan saya yang jauh dari rumah bukan suatu permasalahan bagi untuk bekerja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	54	80,6	13	19,4	4,19
2	Lingkungan perumahan yang nyaman dalam kehidupan sehari-hari membuat saya tidak menjadikan permasalahan yang jauh dari kantor	0	0,0	0	0,0	5	7,5	48	71,6	14	20,9	4,13
3	Siklus kehidupan saya sudah terbiasa dengan jarak jauh dari pekerjaan	0	0,0	0	0,0	5	7,5	46	68,7	16	23,9	4,16
4	Penghasilan saya sesuai dengan kebutuhan lingkungan kehidupan	0	0,0	0	0,0	1	1,5	64	95,5	2	3,0	4,01
	Rerata											4,12

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Pada Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa pada indikator pertama responden yang menjawab setuju 54 orang dengan persentase 80,6%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 19,4%, dengan hasil nilai mean 4,19. Pada indikator kedua responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7,5%, responden yang menjawab setuju 48 orang dengan persentase 71,6%,

serponden yang menjawab sangat setuju 14 orang dengan persentase 20,9%, dengan hasil nilai mean 4,13.

Pada indikator ketiga responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7,5%, responden yang menjawab setuju 46 orang dengan persentase 68,7%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 23,9%, dengan hasil nilai mean 4,16. Pada indikator keempat responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5%, responden yang menjawab setuju 64 orang dengan persentase 95,5%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,0%, dengan hasil nilai mean 4,01.

Dari semua jawaban item pernyataan variabel jarak domisili di Kantor Bupati Aceh Besar, para responden mengatakan setuju dengan hasil nilai rata-rata 4,12. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang jarak domisili tersebut. Walaupun masih ada responden yang memilih pilihan sangat tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju hanya sebagian kecil.

4.4.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel motivasi di Kantor Bupati Aceh Besar yang dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel (X2) Motivasi

No	Atribut Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki rasa ingin berprestasi dalam pekerjaan, baik pribadi untuk saya dan untuk organisasi.	0	0,0	0	0,0	1	1,5	58	86,6	8	11,9	4,10
2	Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya	0	0,0	0	0,0	5	7,5	44	65,7	18	26,9	4,19
3	Saya memiliki inisiatif untuk	0	0,0	0	0,0	6	9,0	55	82,1	6	9,0	4,00

	memperbaiki kinerja yang kurang baik											
4	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.	0	0,0	0	0,0	2	3,0	63	94,0	2	3,0	4,00
	Rerata											4,07

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Pada Tabel 4.6 diketahui bahwa pada indikator pertama responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan persentase 86,6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 11,9%, dengan hasil nilai mean 4,10.

Pada item pernyataan kedua responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 65,7%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 26,9%, dengan hasil nilai mean 4,19.

Pada item pernyataan ketiga responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 9,0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 82,1%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 9,0%, dengan hasil nilai mean 4,00.

Pada item pernyataan keempat responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 63 orang dengan persentase 94,0%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,0%, dengan hasil nilai mean 4,00.

Dari semua jawaban item pernyataan motivasi di Sovenir Aceg rata-rata menjawab setuju dengan hasil nilai rata-rata 4,07. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang motivasi tersebut. Walaupun masih ada dari respon yang jawaban berbeda.

4.5 Hasil Pengujian Data

4.5.1 Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai, jarak domisili, dan motivasi sebagai yang tersaji dalam kuesioner mensyaratkan adanya pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai alpha. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malhotra, 2013:305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja pegawai	6	0,856	0,60	Handal
2	Jarak domisili	4	0,747	0,60	Handal
3	Motivasi	4	0,699	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Dari hasil pengujian Tabel 4.7 diperoleh nilai *alpha* hitung untuk 14 pernyataan yang membentuk dan digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kredibilitas standar *Cronbach's Alpha* yang telah ditetapkan, yaitu dengan nilai *alpha* standar 0,60. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang digunakan dalam 3 (tiga) variabel tersebut telah dapat memenuhi aspek konsistensi atau dapat dipercaya.

4.5.2 Hasil uji Validitas

Variabel penelitian yang digunakan yaitu seperangkat indikator dari hasil pembagian kuesioner sehingga data yang data yang dihasilkan tersebut perlu dilakukan uji kebenaran atau validitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini

dilakukan dengan mengkorelasikan skor item seluruh pernyataan yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Pengukuran nilai tersebut dihitung dengan program SPSS. Nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikan 95%. Nilai *product moment* pada df dan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 0,202 yang dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan		Koefisien	N = 67	Keterangan
Kinerja pegawai	A1	0,664	0,244	Valid
	A2	0,771	0,244	Valid
	A3	0,563	0,244	Valid
	A4	0,880	0,244	Valid
	A5	0,456	0,244	Valid
	A6	0,589	0,244	Valid
Jarak domisili	B1	0,578	0,244	Valid
	B2	0,747	0,244	Valid
	B3	0,622	0,244	Valid
	B4	0,318	0,244	Valid
Motivasi	C1	0,411	0,244	Valid
	C2	0,580	0,244	Valid
	C3	0,501	0,244	Valid
	C4	0,597	0,244	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Pada Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk variabel kinerja pegawai (Y) yng terbentuk dari nilai pernyataan (item A1 s/d A6), Jarak domisili (X1) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item B1 s/d B4) dan motivasi (X2) yang terbentuk dari item pernyataan (item C1 s/d C4) telah benar-benar memberikan nilai ukur sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Kriteria ini terbukti dari nilai koefisien korelasi > nilai kritis *product moment* pada *level of significant* 95% (0,244) sehingga semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan signifikan. Dengan

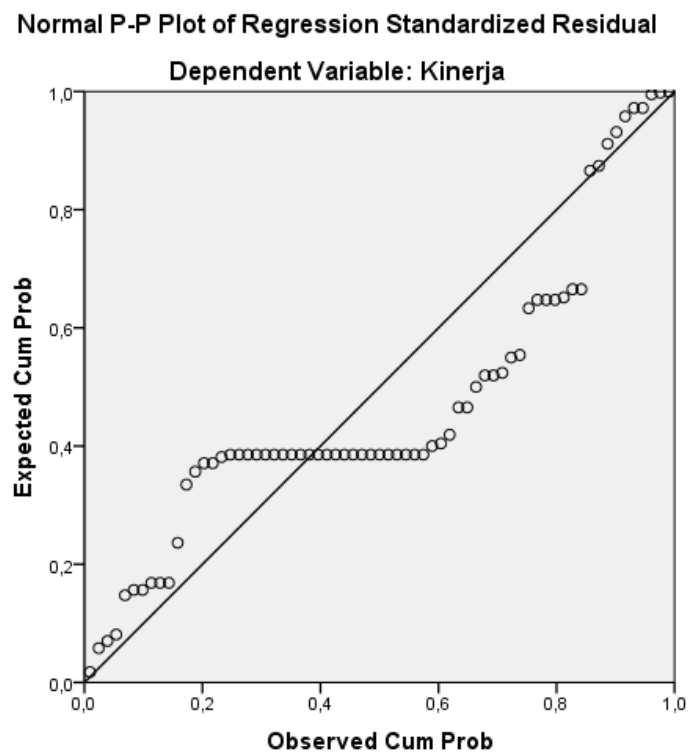
demikian variabel yang akan digunakan untuk analisi lebih lanjut sudah mendekati kebenaran.

4.5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang digunakan yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil pengujian uji normalitas residual dengan metode grafik dapat dilihat pada Gambar 4.1 dibawah ini.

Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot



Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Adapun tingkat kedua untuk pengujian normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Menggunakan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37090664
Most Extreme Differences	Absolute	0,209
	Positive	0,209
	Negative	0,175
Kolmogorov-Smirnov Z		1,711
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,359

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas yang menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *output* nilai signifikansi (*Asymp.sig 2-Tailed*) sebesar 0.359. karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,359 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

4.5.3.2 Hasil uji *Multikolinearitas*

Uji *Multikolinearitas* merupakan pengujian untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubunganlinier antara variabel independent dalam model regresi yang akan

diuji melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini Tabel 4.10 hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,019	2,397		0,008	0,994		
1 Jarak domisili	0,595	0,211	0,347	2,817	0,006	0,379	2,638
Motivasi	0,932	0,233	0,492	3,997	0,000	0,379	2,638
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai							

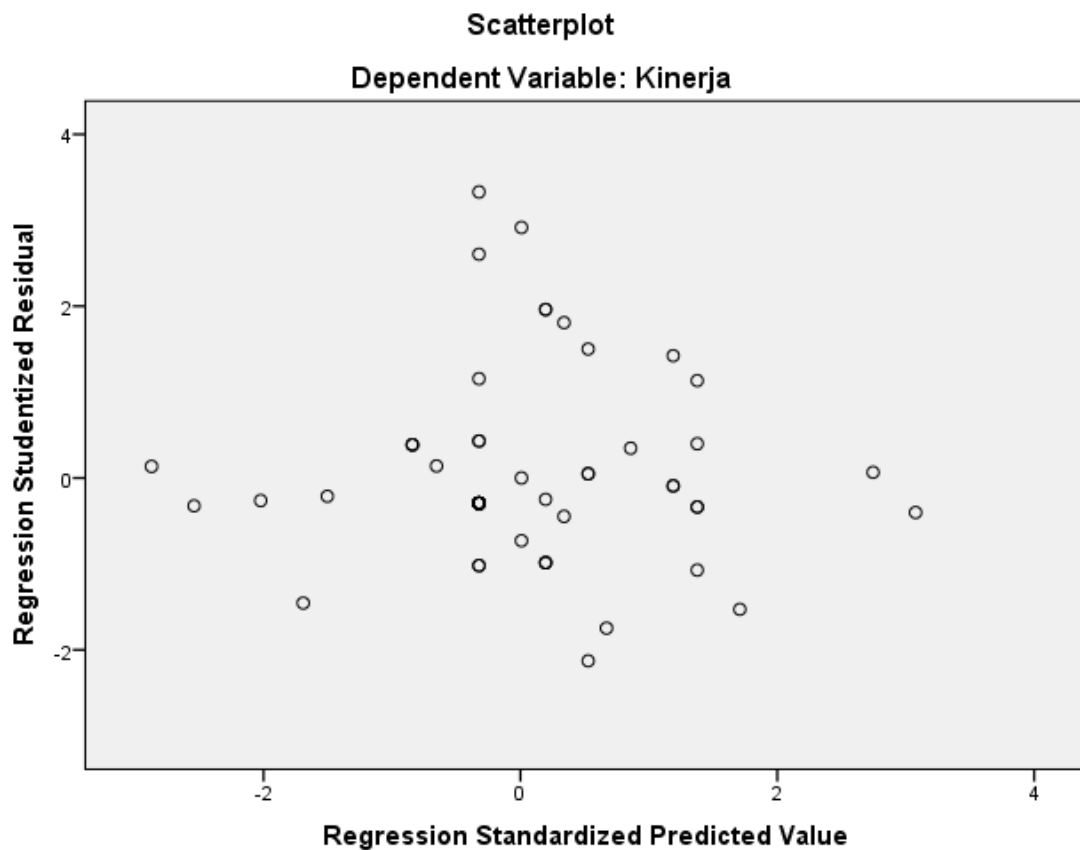
Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Dari *output* diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

4.5.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi *heteroskedastisitas* dengan nilai absolut residualnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*. Adapun pengujian Heteroskedastisitas dengan melihat titik-titik pada Scatterplots Regresi, sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Scatterplots Regresi.



Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.6 Hubungan Jarak domisili Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Bupati Aceh Besar yang terdiri dari variabel kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya jarak domisili dan motivasi. Dalam hal ini variabel kinerja pegawai (Y) dalam model ini disebut variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu jarak domisili (X1) dan motivasi (X2). Pengaruh variabel ini dapat dibuktikan dengan analisis regresi linier berganda. Formulasi regresi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari variabel bebas terhadap kenaikan skala likert

variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil *output* SPSS *analisis regresi linier* berganda dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,019	2,397		0,008	1,998	0,994
Jarak domisili	0,595	0,211	0,347	2,817	1,998	0,006
Motivasi	0,932	0,233	0,492	3,997	1,998	0,000
Koefisien Korelasi	0,632		a. Predictor : (constant) jarak domisili, Motivasi. b. Dependent Variabel : Kinerja pegawai			
Adjusted R Square	0,620					
F Hitung	54,936					
Sig	0,000					

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Dari hasil *output* SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut :

$$Y = - 0,019 + 0,595 X_1 + 0,932 X_2$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar - 0,019 artinya jika variabel bebas jarak domisili dan motivasi dianggap konstan maka terjadi peningkatan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar - 0,019 pada satuan skala likert.
2. Koefisien pada variabel jarak domisili (X_1) sebesar 0,595 artinya meningkatnya satu unit skala likert variabel bebas akan menjadi lebih baik terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,595.
3. Koefisien pada variabel motivasi (X_2) sebesar 0,932, artinya jika motivasi mengalami kenaikan maka akan berpengaruh kenaikan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,932.

4. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) = 0,620. Hal ini menjelaskan variabel jarak domisili dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar dipengaruhi sebesar 62,0%, sedangkan sisanya sebesar 38,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil *output* SPSS dapat diurutkan variabel bebas yang sangat signifikan yaitu motivasi dengan nilai 0,000 dari hasil regresi tersebut maka dapat dilanjutkan untuk mencari uji *t* dan uji *f*.

4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas yang meliputi jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan secara simultan. Adapun hasil pengujian regresi linier berganda melalui program SPSS sebagai berikut ini:

1. Pengujian secara parsial (Uji *t*)

a. Jarak domisili

Dari hasil *output* SPSS variabel jarak domisili berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar dengan nilai sig ($0,006 < 0.05$), dan hasil nilai *t* hitung ($2,817 > 1,998$), maka dapat diartikan H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara jarak domisili terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Besar.

b. Motivasi

Dari hasil *output* SPSS variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar, hal ini dapat dilihat pada nilai sig motivasi ($0,000 < 0.05$), dan hasil nilai *t* hitung ($3,997 > 1,998$). Dengan kata lain

adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Besar.

2. Pengujian secara simultan (uji f)

Hasil pengujian SPSS memperlihatkan nilai f hitung 54,936 sedangkan f Tabel 3,143 dan dapat diambil kesimpulan bahwa f hitung $>$ f Tabel ($54,936 > 3,143$), dapat diartikan bahwa secara simultan jarak domisili dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Besar. Dengan demikian hasil pengujian dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a .

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa motivasi sangat penting akan kelangsungan dan kelancaran perusahaan, karena tanpa adanya motivasi kerja maka berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak diperhatikan, maka motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Seperti karakteristik individu, karakteristik situasi kerja dan karakteristik pekerjaan, yang akhirnya akan berdampak pada kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2016:322) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada capaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang mengenai jarak domisili, dalam rangka mengatasi permasalahan tempat tinggal yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja, maka penulis merekomendasikan beberapa saran seperti pengadaan dan penyediaan sarana transportasi. Dalam rangka memfasilitasi sarana transportasi anggota, gagasan yang ditawarkan adalah penyediaan sarana transportasi. Sarana transportasi tersebut digunakan dengan maksud mengurangi kemungkinan keterlambatan, melayani

kemudahan sarana transportasi anggota dan mengurangi resiko kecelakaan. Hal ini tentunya membutuhkan program pengadaan dari satuan atas, dan oleh karenanya perlu dimasukkan ke dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

Yang kedua adalah pembangunan Asrama berbasis Rumah Susun. Tawaran solusi berikutnya adalah membangun perumahan dinas bagi pegawai Kantor Bupati Aceh Besar. Dengan dibangunnya perumahan dinas, maka diharapkan akan mengatasi permasalahan tempat tinggal anggota yang tersebar. Sebagaimana saran sebelumnya, solusi ini memerlukan program pengadaan dari satuan atas. Dengan demikian, dengan saran yang sama, perlu dimasukkan ke dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan urain dan pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Jarak domisili berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar yang semakin baik Jarak domisili maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai.
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar, dalam hal ini pegawai yang berkerja di Kantor Bupati Aceh Besar mengharapkan Motivasi dari kantor.
3. Secara simultan atau bersamaan Jarak domisili dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar. Dalam hal ini jika Jarak domisili dan Motivasi meningkat maka akan meningkatnta kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada pihak perusahaan yang bersangkutan sebagai berikut:

1. Kepada pihak sub bidang sumber daya manusia dan pegawai di Kantor Bupati Aceh Besar agar meningkatnya kompetensi serta motivasi kepada pegawai sehingga meningkatnya kinerja pegawai.
2. Kapada atasan Kantor Bupati Aceh Besar untuk meningkatkan Jarak domisili yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Besar agar meningkatkan gaya Jarak domisili dan Motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti pada variabel Jarak domisili, Motivasi dan kompetensi akan tetapi juga meneliti variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish.
- Amin Priyatna Dewi, (2017). *Pengaruh Locus Of Control dan Sikap Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor dengan Etika Kerjan Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publim Di Solo Dan Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Dewi, Rosdiana (2015). *Implikasi Market Value, Varian Return, Laba Per Saham, Volume Perdagangan Dan Dividen Terhadap Bid Ask Spread Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks LQ 45 Periode 2010-2012*. Skripsi. Universitas Lampung.
- Edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Eko, Widodo Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani (2015). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malhotra, Naresh (2014). *Basic Marketing Research*. Pearson Education. England.
- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta. CV.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priani, Harwinia Trisanti Dewi (2017) *Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Kelas Xii*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sandy Martha, Muhammad (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sulistyorini Rindahyati dan Siswono Haryono, (2015). *Pengaruh Internal Locus Of Control, Budaya Organisasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Global Insani Islamic School Bekasi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN, Vol. VIII, No. 3 Oktober 2015.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Udayanto, Rahmat Restu, (2015). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015)
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Winardi (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Zakiah, Kuni (2017). *Pengaruh Locus Of Control Internal dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis MLM (Multi Level Marketing) Oriflame Di Surabaya Dalam Komunitas M3 Network*. Tesis di Universita Islam Negeri Maulana Malik Malang.

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH JARAK DOMISILI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI ACEH BESAR

Berikut merupakan kuesioner yang berkaitan dengan penelitian ini tentang pengaruh jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja, oleh karena itu saya mohon bantuan dan kesediannya untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas partisipasinya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

No Kuesioner	:	(Tidak perlu diisi)					
Nama	:						
Jenis kelamin	:	<table border="1"><tr><td>a. Laki-laki</td></tr></table>	a. Laki-laki	<table border="1"><tr><td>b. Perempuan</td></tr></table>	b. Perempuan		
a. Laki-laki							
b. Perempuan							
Usia	:	<table border="1"><tr><td>a. 25 – 30 Tahun</td></tr><tr><td>c. 31 – 35 Tahun</td></tr></table>	a. 25 – 30 Tahun	c. 31 – 35 Tahun	<table border="1"><tr><td>b. 36 – 40 Tahun</td></tr><tr><td>d. > 41 Tahun</td></tr></table>	b. 36 – 40 Tahun	d. > 41 Tahun
a. 25 – 30 Tahun							
c. 31 – 35 Tahun							
b. 36 – 40 Tahun							
d. > 41 Tahun							
Jenjang Pendidikan	:	<table border="1"><tr><td>a. SMA</td></tr><tr><td>c. S1</td></tr></table>	a. SMA	c. S1	<table border="1"><tr><td>b. D3</td></tr><tr><td>d. S2</td></tr></table>	b. D3	d. S2
a. SMA							
c. S1							
b. D3							
d. S2							

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda centang (✓) pada kolom bobot nilai yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut anda paling tepat.

Keterangan :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

A. Berikut ini item pernyataan yang berkaitan dengan kinerja yang merupakan variabel (Y)

No	Kinerja	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan pada kantor					
2.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan pada kantor					
3.	Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan					
4.	Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa ketergantungan dari pihak lain.					
5.	Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu di dampingi oleh tim pengawasan					
6.	Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain					

B. Berikut ini item pernyataan yang berkaitan dengan jarak domisili yang merupakan variabel (X_1)

No	Jarak Domisili	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Lokasi pekerjaan saya yang jauh dari rumah bukan suatu permasalahan bagi untuk bekerja					
2.	Lingkungan perumahan yang nyaman dalam kehidupan sehari-hari membuat saya tidak menjadikan permasalahan yang jauh dari kantor					
3.	Siklus kehidupan saya sudah terbiasa dengan jarak jauh dari pekerjaan					
4.	Penghasilan saya sesuai dengan kebutuhan lingkungan kehidupan					

C. Berikut ini item pernyataan yang berkaitan dengan motivasi yang merupakan variabel (X_2)

No	Motivasi	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya memiliki rasa ingin berprestasi dalam pekerjaan, baik pribadi untuk saya dan untuk organisasi.					
2.	Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya					
3.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik					
4.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.					

Lampiran
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	48	71,6	71,6	71,6
Valid Perempuan	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-30 Tahun	9	13,4	13,4	13,4
31 - 35 Tahun	30	44,8	44,8	58,2
Valid 36 - 40 Tahun	26	38,8	38,8	97,0
> 41	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMU	22	32,8	32,8	32,8
DIII	19	28,4	28,4	61,2
Valid S1	22	32,8	32,8	94,0
S2	4	6,0	6,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Lampiran

Frequency Jarak Domisili (X1)

Lokasi pekerjaan saya yang jauh dari rumah bukan suatu permasalahan bagi untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	54	80,6	80,6	80,6
Sangat Setuju	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Lingkungan perumahan yang nyaman dalam kehidupan sehari-hari membuat saya tidak menjadikan permasalahan yang jauh dari kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	7,5	7,5	7,5
Setuju	48	71,6	71,6	79,1
Sangat Setuju	14	20,9	20,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Siklus kehidupan saya sudah terbiasa dengan jarak jauh dari pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	7,5	7,5	7,5
Setuju	46	68,7	68,7	76,1
Sangat Setuju	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penghasilan saya sesuai dengan kebutuhan lingkungan kehidupan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	64	95,5	95,5	97,0
Sangat Setuju	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Jarak Domisili

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 13,00	1	1,5	1,5	1,5
14,00	3	4,5	4,5	6,0
15,00	2	3,0	3,0	9,0
16,00	39	58,2	58,2	67,2
17,00	7	10,4	10,4	77,6
18,00	8	11,9	11,9	89,6
19,00	6	9,0	9,0	98,5
20,00	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Frequency Motivasi (X2)

Saya memiliki rasa ingin berprestasi dalam pekerjaan, baik pribadi untuk saya dan untuk organisasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	58	86,6	86,6	88,1
Sangat Setuju	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	7,5	7,5	7,5
Setuju	44	65,7	65,7	73,1
Sangat Setuju	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	9,0	9,0	9,0
Setuju	55	82,1	82,1	91,0
Sangat Setuju	6	9,0	9,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3,0	3,0	3,0
Setuju	63	94,0	94,0	97,0
Sangat Setuju	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 13,00	2	3,0	3,0	3,0
14,00	2	3,0	3,0	6,0
15,00	4	6,0	6,0	11,9
16,00	37	55,2	55,2	67,2
17,00	14	20,9	20,9	88,1
18,00	6	9,0	9,0	97,0
20,00	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Frequency Kinerja (Y)

Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan pada kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	53	79,1	79,1	80,6
Sangat Setuju	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan pada kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	11,9	11,9	11,9
Setuju	40	59,7	59,7	71,6
Sangat Setuju	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	7,5	7,5	7,5
Setuju	50	74,6	74,6	82,1
Sangat Setuju	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa ketergantungan dari pihak lain.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	7,5	7,5	7,5
Setuju	44	65,7	65,7	73,1
Sangat Setuju	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu di dampingi oleh tim pengawasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	50	74,6	74,6	76,1
Sangat Setuju	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	57	85,1	85,1	86,6
Sangat Setuju	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Scale**Variabel Jarak Domisili (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lokasi pekerjaan saya yang jauh dari rumah bukan suatu permasalahan bagi untuk bekerja	4,19	,398	67
Lingkungan perumahan yang nyaman dalam kehidupan sehari-hari membuat saya tidak menjadikan permasalahan yang jauh dari kantor	4,13	,519	67
Siklus kehidupan saya sudah terbiasa dengan jarak jauh dari pekerjaan	4,16	,539	67
Penghasilan saya sesuai dengan kebutuhan lingkungan kehidupan	4,01	,213	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lokasi pekerjaan saya yang jauh dari rumah bukan suatu permasalahan bagi untuk bekerja	12,31	1,097	,578	,672
Lingkungan perumahan yang nyaman dalam kehidupan sehari-hari membuat saya tidak menjadikan permasalahan yang jauh dari kantor	12,37	,783	,747	,552
Siklus kehidupan saya sudah terbiasa dengan jarak jauh dari pekerjaan	12,34	,835	,622	,649
Penghasilan saya sesuai dengan kebutuhan lingkungan kehidupan	12,49	1,526	,318	,793

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,51	1,739	1,319	4

Scale:
Variabel Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya memiliki rasa ingin berprestasi dalam pekerjaan, baik pribadi untuk saya dan untuk organisasi.	4,10	,354	67
Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya	4,19	,557	67
Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik	4,00	,426	67
Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.	4,00	,246	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki rasa ingin berprestasi dalam pekerjaan, baik pribadi untuk saya dan untuk organisasi.	12,19	1,007	,411	,677
Saya merasa nyaman dalam pekerjaan saya	12,10	,610	,580	,596
Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik	12,30	,849	,501	,623
Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.	12,30	1,061	,597	,627

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,30	1,425	1,194	4

Scale
Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan pada kantor	4,18	,424	67
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan pada kantor	4,16	,618	67
Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan	4,10	,496	67
Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa ketergantungan dari pihak lain.	4,19	,557	67
Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu di dampingi oleh tim pengawasan	4,22	,455	67
Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain	4,12	,370	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan pada kantor	20,81	3,825	,664	,831
Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan pada kantor	20,82	3,058	,771	,809
Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan	20,88	3,773	,563	,847
Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya tanpa ketergantungan dari pihak lain.	20,79	3,077	,880	,782
Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu di dampingi oleh tim pengawasan	20,76	4,063	,456	,864
Saya berkerja dalam tim selalu menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan lain	20,87	4,088	,589	,845

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,99	5,106	2,260	6

Lampiran Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Jarak Domisili ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,795 ^a	,632	,620	1,39216	,632	54,936	2	64	,000

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Jarak Domisili
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,946	2	106,473	54,936	,000 ^b
	Residual	124,039	64	1,938		
	Total	336,985	66			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Jarak Domisili

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,019	2,397		-,008	,994
	Jarak Domisili	,595	,211	,347	2,817	,006
	Motivasi	,932	,233	,492	3,997	,000

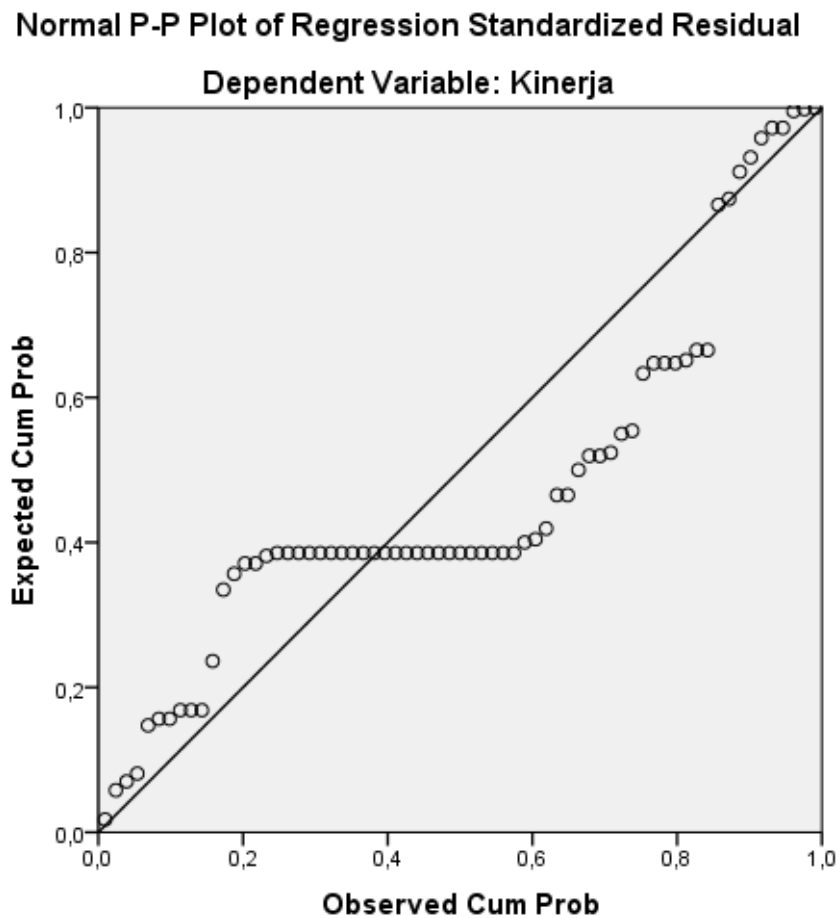
- a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,8255	30,5113	24,9851	1,79623	67
Residual	-2,93169	4,59485	,00000	1,37091	67
Std. Predicted Value	-2,872	3,077	,000	1,000	67
Std. Residual	-2,106	3,301	,000	,985	67

- a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37090664
	Absolute	,209
Most Extreme Differences	Positive	,209
	Negative	0,175
Kolmogorov-Smirnov Z		1,711
Asymp. Sig. (2-tailed)		,359

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Jarak Domisili ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,795 ^a	,632	,620	1,39216	,632	54,936	2	64	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Jarak Domisili

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,946	2	106,473	54,936	,000 ^b
	Residual	124,039	64	1,938		
	Total	336,985	66			

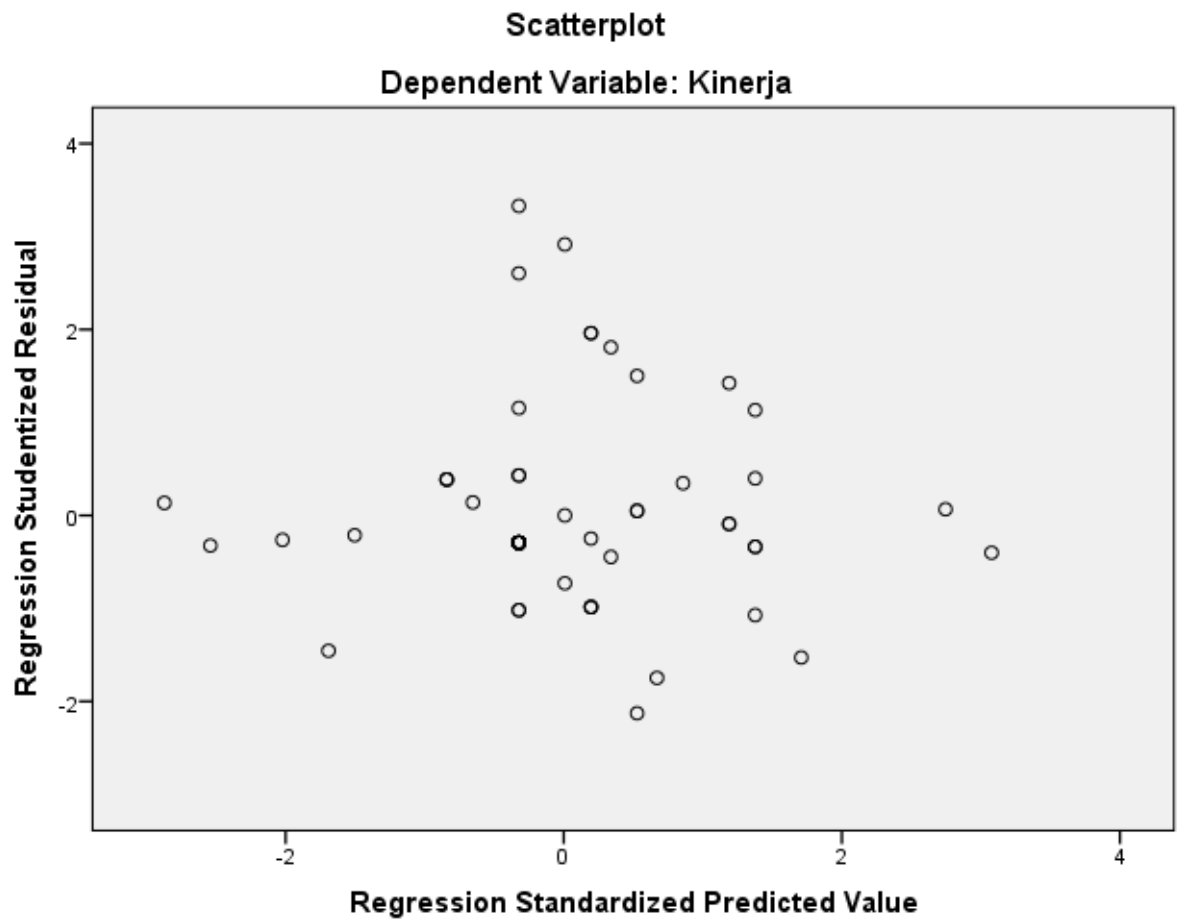
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Jarak Domisili

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,019	2,397		-,008	,994		
	Jarak Domisili	,595	,211	,347	2,817	,006	,379	2,638
	Motivasi	,932	,233	,492	3,997	,000	,379	2,638

a. Dependent Variable: Kinerja



MATERI Tabel F, Tabel t dan Tabel r

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

MATERI Tabel F, Tabel t dan Tabel r

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	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	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	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

No	Jarak Domisili				X1	Motivasi				X2	Kinerja Pegawai						Y
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	4	3	3	3	3	4	20
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	4	5	5	4	4	4	26
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25
6	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	5	4	4	5	4	5	27
7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	5	5	4	4	27
9	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	5	4	4	5	5	4	27
12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	4	28
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25
19	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	4	5	5	4	4	4	26
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	4	3	3	3	4	3	20
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	23
23	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	4	26
24	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	5	5	4	5	4	5	28
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	4	3	4	4	4	4	23
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	5	5	5	5	4	28
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	5	4	25
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	4	19	4	5	4	4	17	5	5	4	5	5	5	29
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	23
39	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
43	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	5	29
44	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	4	3	4	4	5	4	24
46	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
48	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	4	4	3	3	4	4	22

49	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25
52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	5	29
54	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	4	5	5	4	4	4	26
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
56	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	5	5	4	5	4	5	28
57	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	27
58	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
59	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14	4	3	3	3	4	4	21
60	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
61	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	3	3	3	3	4	4	20
62	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	4	29
63	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	4	26
64	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	4	5	5	5	5	4	28
65	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	4	27
66	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25
67	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	28