

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

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

OLEH :

**YUSNIZAR
NPM :2202120251**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



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, 21 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

YUSNIZAR
NPM : 2202120251

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

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

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Svamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK : 19730921 199901 2 001

Pembimbing II

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.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, 21 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

YUSNIZAR
NPM : 2202120251

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 20 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK : 19730921 199901 2 001

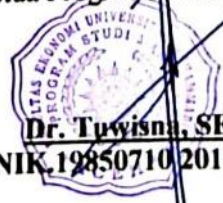
Anggota


H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK: 19711019 200405 1 001

Anggota


Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK: 19650710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK: 19650710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

Yang Menyatakan



SEPULUH RIBU RUPAH
10000
METERAI
TEMPEL
D1D21ALX205566014

YUSNIZAR

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Yusnizar
NPM : 2202120251
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 DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

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 : 21 Agustus 2024

Banda Aceh, 21 Agustus 2024
Yang Menyatakan

 **Yusnizar**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya**”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Kamaruddin (Almarhum), Ibunda Sartini (Almarhumah), beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
5. Ibu Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, C.A yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
7. Suami tercinta Muhardi, S.Pd yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik
8. Anak-anak saya tercinta (Syakira, Hafid dan Azizi) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
9. Ibu kepala Dinas Pendidikan DAN Kebudayaan Aceh Barat Daya ibu Gusvizarni, S.Pd yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
10. Teman seperjuangan saya (Ias, Erlis, Yan, Esi, Irda, Zusrina, Lisra, Riji, Geri, Idra, Eka, Zulfa, Fika, Almon, Nelli, Sri dan dek Aris) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
2.1.3.3 Indikator motivasi Kerja	22
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis	27
 BAB III METODE PENELITIAN	 28
3.1 Desain Penelitian	28
3.1.1 Tujuan Peneliatian	28
3.1.2 Jenis Penelitian	28
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	29

3.1.4 Horizon Waktu	30
3.1.5 Unit Analisis	30
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	30
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	32
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6 Pengujian Data.....	34
3.6.1 Pengujian Validitas.....	34
3.6.2 Pengujian Reabilitas	34
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	34
3.7 Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Karakteristik Responden	40
4.2.2 Pengujian Data	42
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	43
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	48
4.2.4.1 Uji Normalitas	48
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	49
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	49
4.2.5 Pengujian Hipotesis	50
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	53
4.3 Implikasi Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1 Horizon Waktu	29
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	31
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	41
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	43
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	45
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	49
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	51
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	53
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	48
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	50

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

YUSNIZAR
NPM :2202120251

Pembimbing 1. Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
Pembimbing 2. Dr. Tuwisna, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Semakin disiplinnya para pegawai serta semakin baik motivasi pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF
EDUCATION AND CULTURE OF ACEH BARAT DAYA DISTRICT**

YUSNIZAR
NPM: 2 202120251

Supervisor 1. Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
Supervisor 2. Dr. Tuwisna, SE, MM

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Aceh Barat Daya Regency Education and Culture Service. The method used is the causality method which aims to explain the influence of the independent variable on the dependent variable. Determining the sample for this study used a saturated sampling technique . The sample used in this research was 73 employees at the Aceh Barat Daya Regency Education and Culture Service and are willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the research show that work discipline partially influences the performance of employees at the Aceh Barat Daya Regency Education and Culture Service. Work motivation partially influences employee performance at the Aceh Barat Daya Regency Education and Culture Service. Work discipline and work motivation simultaneously influence employee performance at the Aceh Barat Daya Regency Education and Culture Service . Increasing employee performance is determined by work discipline and work motivation. The more disciplined the employees are and the better and better the employee motivation, the greater the opportunity for the Aceh Barat Daya Regency Education and Culture Office to improve the performance of its employees.

Keywords : Work discipline, work motivation, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi pemerintahan yaitu pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi pemerintahan merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

Faktor terpenting dalam instansi adalah kinerja pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh instansi. untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam

kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Menurut Isvandiari dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan prilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masalalu. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupaka tolak ukur dalam pemcapaian kinerja seseorang. Dalam

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Kinerja pemerintah sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya, ialah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya adalah disiplin kerja. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap pegawai. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, pegawai, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Menurut Wulandari dalam Mualiza (2022:74), disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin pegawai baik. Sesuai Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Kedisiplinan merupakan suatu kehendak serta kesediaan pegawai guna memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, kedisiplinan yang baik harus diterapkan oleh seorang pegawai supaya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan kinerja pegawai yang baik harus dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai itu sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi /sikap hormat yang berada pada diri pegawai terhadap peraturan yang ada dalam organisasi.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada disiplin kerja yang baik akan tetapi juga pada motivasi kerja pegawainya. Motivasi merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara dalam Zulkaren dan Ismail (2024:735) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi dibangun atas dasar semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk

tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Motivasi akan menimbulkan semangat bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak adanya lagi keinginan untuk keluar dari organisasi.

Pentingnya motivasi yaitu sebagai alat penggerak untuk membangkitkan semangat kerja dalam diri pegawai, dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mengendalikan diri seorang pegawai menjadi lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Seseorang bisa bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang paling efektif, yang biasa melekat pada diri pegawai.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Jabatan	Jumlah	No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	36	Analisis Data Dan Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	1
2	Sekretaris	1	37	Pengelola Informasi Kepariwisata	1
3	Kabid. Pembinaan Paud dan Pendidikan Non Formal	1	38	Pengadministrasi Persuratan	1
4	Kabid. Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan	1	39	Pengelola Data Sarana Prasarana Pendidikan	1
5	Kabid Pembinaan Pendidikan Dasar	1	40	Pengadministrasi Umum	1
6	Kabid Kepemudaan dan Olahraga	1	41	Pengadministrasi Izin Usaha Pariwisata	1
7	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	1	42	Analisis Data dan Informasi & Tenaga Kependidikan	1
8	Kasi. Sarana dan Prasarana Pembinaan Paud	1	43	Pengadministrasi Kurikulum	1
9	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	44	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana Paud	1
10	Kasi. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama	1	45	Pengelola Daftar Gaji	1
11	Kasi. Kurikulum dan Penilaian Pembinaan Pendidikan Dasar	1	46	Ahli Pratama Pranata Komputer	1
12	Kasi. Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD dan Pendidikan Non Formal	1	47	Ahli Pertama Perencana	1
13	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	2	48	Ahli Pertama Perencana	1
14	Kasi. Kurikulum dan Penilaian Pembinaan PAUD	1	49	Ahli Pertama Perencana	1
15	Sub Koordinator Keuangan	1	50	Pengadministrasi pada Subbag. Program & Pelaporan	1
16	Sub Koordinator Program dan Pelaporan	1	51	Pranata Komputer dan Programmer pada Bidang GTK	1
17	Penyuluh Kepemudaan dan	1	52	Pengolah data pada Bidang Pembinaan	1

	Olahraga			Pendidikan Dasar	
18	Pengelola Sistem Informasi Manajemen	1	53	Pengadministrasi Pada Bidang Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga	1
19	Analisis Informasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	1	54	Pengolah data pada Subbag. Keuangan	1
20	Penyusun Program Pelaporan dan Anggaran	1	55	Pengadministrasi pada Subbag. Keuangan	1
21	Analisis Kepemudaan	1	56	Pengolah data pada Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	1
22	Pengadministrasi Kurikulum	1	57	Pengetik pada Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	1
23	Pengelola Kepegawaian	1	58	Pengolah Data pada Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	1
24	Pengelola Barang Milik Negara	1	59	Pengetik pada Bidang GTK	1
25	Bendahara pengeluaran	1	60	Pengadministrasi pada Bidang GTK	1
26	Analisa Data dan Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	1	61	Pengadministrasi pada Bidang PAUD	1
27	Analisis Prasarana Pendidikan	1	62	Pengadministrasi pada Bidang Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga	1
28	Pranata Komputer	1	63	Pengadministrasi pada Subbag. Program & Pelaporan	1
29	Pengadministrasi	1	64	Pengadministrasi pada Bidang PAUD	1
30	Analisis Kurikulum	1	65	Pengadministrasi pada Subbag. Program & Pelaporan	1
31	Pranata Kearsipan	1	66	Pengelola Program dan Kegiatan	1
32	Pengadministrasi Sertifikasi	4	67	Sopir Dinas	1
33	Pengawas Olah Raga	1	68	Penjaga Kantor	1
34	Pengadministrasi Bidang Paud	1	69	Cleaning Service	5
35	Pengolah Data Beasiswa & Bantuan	1			

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 2 Juni 2024 dengan 20 pegawai dan mewawancarai dengan kepala bagian kepegawaian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya bahwa Berdasarkan pengamatan masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan kerapian, ketelitian dan hasil kerja yang dikerjakan masih belum maksimal dan terjadinya penurunan tingkat kehadiran pegawai. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan hasil kinerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selain itu, masih ada pegawai yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi, dimana ada beberapa pegawai yang

masuk tidak tepat waktu, seperti masuk jam 08.00 pegawainya datang jam 08.30 bahkan ada pegawai yang datang jam 09.00 wib, serta ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan apapun. Hal ini terus berlanjut dikarenakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya masih kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan di kantor tersebut. Serta pimpinan tidak langsung melakukan pengawasan kepada bawahan yang perilakunya menyimpang seperti bawahan yang tidak disiplin.

Sedangkan mengenai motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya, fenomena yang sering terjadi adalah masih kurangnya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau untuk lebih bekerja keras dan lebih bertanggung jawab. Seperti membangun hubungan sosial yang baik, menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan serta memberikan apresiasi peningkatan kinerja kepada pegawai. Selain itu masih adanya pegawai yang masih telat masuk kerja, Kemudian ada beberapa pegawai yang kurang motivasi disebabkan oleh kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja

Kemudian, berdasarkan keterangan pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang kinerjanya mengalami penurunan seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal, maka dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Oleh karena itu sangat dibutuhkan motivasi kerja yang baik untuk dapat mengembangkan kinerja para pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya agar kepedepannya menjadi lebih baik.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kineja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya kemudian bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Nisyak dan Triyonowati (2021:128) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan

produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiari dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2020:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel dalam Nabawai (2022:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2021 tentang indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar (2020:35) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkannya.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa

mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Arif dan maulana (2023:111). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Hilmi (2022:22).

Sedangkan menurut Wulandari dalam Mualiza (2022:74) menyatakan bahwa disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Hasibuan dalam Suryawan dan Salsabila (2022;139) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku.

Menurut Jufizen (2021:36) disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi

yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaannya yang ingin dicapai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Jufizen (2021:38) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.

4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasadirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan Melekat
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Beberapa Menurut Hilmi (2022:25) mengemukakan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. **Teladan Pimpinan**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplinan, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. **Balas Jasa**
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. **Keadilan**
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. **Waskat (Pengawasan Melekat)**
Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. **Sanksi Hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
7. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.
8. **Hubungan kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah perilaku individu pada tugas kerja yang mengarahkan individu tersebut pada kesenangan ketika melakukan pekerjaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan pada diri manusia yang mendorong hasrat manusia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu guna mencapai keinginan dan tujuan. Robbins dalam Safitri dan Magfirah (2022:4) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Erlangga (2022:324), Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Robbins dalam Safitri dan Magfirah (2022:4) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan

organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan

Menurut Mangkunegara dalam Zulkaren dan Ismail (2024:735) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Khaeruman dalam Handayani dan wijayaningsih (2024:271) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Pramesela (2021:18) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor,

yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam Erlangga (2022:325), yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib.

3. Kebutuhan akan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Suryawan dan Salsabila (2022) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kerja motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KWS. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. KWS hal ini agar diperoleh kinerja pegawai yang maksimal.

Penelitian ini dilakukan oleh Adinda, Firdaus dan Agung (2023) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor.

Penelitian ini dilakukan oleh Putra dan Fenos (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.

Penelitian ini dilakukan oleh Lotu, Widodo dan Sumarto (2024) dengan judul pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan sudiroprajan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan sudiroprajan. Uji Determinan menunjukkan hasil 64,8% maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 64,8% dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Rusydi, Firman dan Mustaking (2021) dengan judul pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selaya. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi

Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

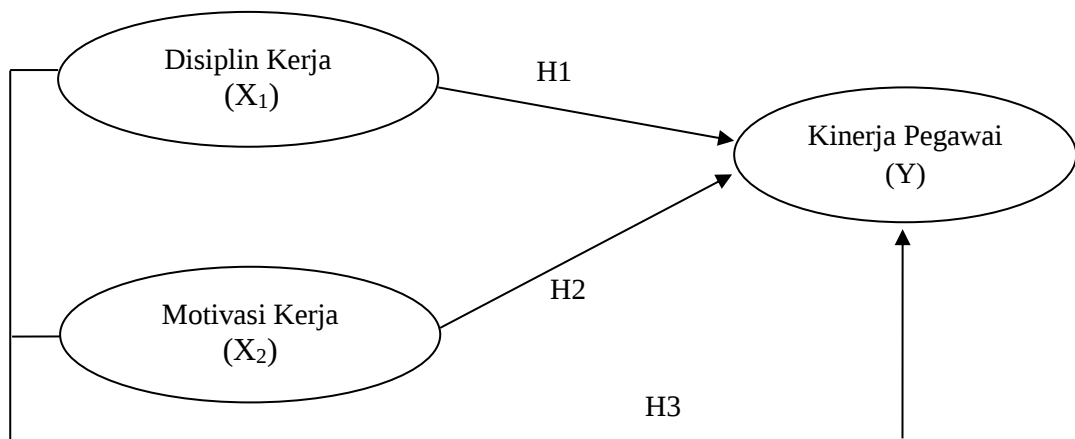
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kerja motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KWS. Suryawan dan Salsabila (2022)	– Regresi linier berganda	Kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. KWS hal ini agar diperoleh kinerja pegawai yang maksimal	– Variabel independen (disiplin dan Motivasi Kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kepuasan kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. Adinda, Firdaus dan Agung (2023)	– Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor	– Variabel independen (disiplin dan Motivasi Kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota Padang. Putra dan Fenos (2023)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang	– Variabel independen (disiplin dan Motivasi Kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan sudiroprajan. Lotu, Widodo dan Sumarto (2024)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan sudiroprajan. Uji Determinan menunjukkan hasil 64,8% maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 64,8% dalam meningkatkan kinerja pegawai	– Variabel independen (disiplin dan Motivasi Kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel stres kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Rusydi, Firman dan Mustaking (2021)	– Penelitian Kuantitatif	kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.	– Variabel independen (disiplin dan Motivasi Kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel Kepemimpinan - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Putra dan Fenos (2023)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

- H1: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H2: Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H3: Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel didiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh didiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya di desa Lhung Tarok, Kecamatan Blangpidie, Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai. Menurut Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2022:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 73 orang yang merupakan pegawai seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

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

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas didiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.3 :

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada oragnisasi. Suhanta (2022)	1. Kualitas 2. Kuantits 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	1-5	Likert	A1- A6
2	Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hokum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan.	1-5	Likert	B1- B8

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya. Arif dan maulana (2023:111).				
3	Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Khaeruman dalam Handayani dan wijayaningsih (2024:271)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan akan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	1-5	Likert	C1- C5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

e = *Errorr term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2022:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Imam Ghazali, 2022:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2022:23).

3.7 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 (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya

H_{o2} = Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{03} = Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang mempunyai tugas umum pemerintahan dibidang perencanaan dan pengendalian mutu pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan, persekolahan dan pendidikan luar sekolah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta membina hubungan kerja dengan seluruh organisasi perangkat daerah lainnya. Sesuai dengan Qanun Nomor 5 tahun 2017 tentang Perubahan atas Qanun Kabupaten Aceh Barat Daya nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat kabupaten aceh barat daya

1. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud point diatas, Dinas mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi Pembinaan pendidikan dasar, pendidikan anak usia dini dan pendidikan luar sekolah;
- b. Perencanaan meliputi perumusan rencana dan program di bidang pendidikan, yang meliputi pendidikan dasar, pendidikan anak usia dini dan pendidikan luar sekolah;

- c. Pelaksana penetapan kebijakan operasional pendidikan kabupaten sesuai dengan kebijakan nasional dan provinsi sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- d. Pembinaan administrasi yang meliputi pembinaan administrasi keuangan dan pelaporan, pembinaan administrasi hukum dan kepegawaian, pembinaan administrasi umum dan perlengkapan;
- e. Pelaksanaan pengawasan kesiswaan, keuangan, ketatalaksanaan, alat-alat perlengkapan, pembangunan gedung sekolah, tenaga teknis dan kurikulum;
- f. Penyediaan sistem informasi manajemen pendidikan kabupaten;
- g. Penyelenggaraan dan pembinaan pendidikan serta kerja sama dengan instansi lain dalam mengembangkan seni budaya;
- h. Pelaksanaan pemberian kajian teknis perijinan dan atau rekomendasi pendirian serta pencabutan izin satuan pendidikan dasar, satuan pendidikan menengah dan satuan/penyelenggara pendidikan nonformal;
- i. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Pemerintah Daerah;

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupateh Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 73 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	39	53,4
2	Wanita	34	46,6
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 39 orang responden (53,4%) dan wanita sebanyak 34 orang responden (46,6%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	4	5,5
2	26-35 Tahun	13	17,8
3	36-45 Tahun	34	46,6
4	≥ 46 Tahun	22	30,1
Jumlah		73	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 4 orang (5,5%), 26-35 tahun sebanyak 13 orang (17,8%), 36-45 tahun sebanyak 34 orang (46,6%), dan ≥ 46 tahun sebanyak 22 orang (30,1%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	22	30,1
3	Diploma	8	11,0
4	Sarjana	39	53,4
5	Pasca Sarjana	4	5,5
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 22 orang (30,1%), yang berpendidikan diploma sebanyak 8 orang (11,0%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 39 orang (53,4%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 4 orang (5,5%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	9	12,3
2	6-10 Tahun	17	23,3
3	11-15 Tahun	25	34,2
4	≥ 16 Tahun	22	30,1
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 9 orang (12,3%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang (23,3%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 25 orang (34,2%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 22 orang (30,1%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=73)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,718	0,235	Valid
2		Kuantitas	0,702	0,235	Valid
3		Ketetapan waktu	0,851	0,235	Valid
4		Efektivitas	0,795	0,235	Valid
5		Kemandirian	0,702	0,235	Valid
6		Komitmen kerja	0,705	0,235	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Tujuan dan kemampuan	0,661	0,235	Valid
2		Teladan pimpinan	0,396	0,235	Valid
3		Balas jasa	0,815	0,235	Valid
4		Keadilan	0,646	0,235	Valid
5		Pengawasan melekat	0,624	0,235	Valid
6		Sanksi hokum	0,861	0,235	Valid
7		Ketegasan	0,745	0,235	Valid
8		Hubungan kemanusiaan	0,303	0,235	Valid
1	Motivasi Kerja (X ₂)	Kebutuhan fisiologis	0,716	0,235	Valid
2		Kebutuhan akan rasa aman	0,822	0,235	Valid
3		Kebutuhan akan sosial	0,846	0,235	Valid
4		Kebutuhan akan penghargaan	0,822	0,235	Valid
5		Kebutuhan aktualisasi diri	0,846	0,235	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,235) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,872	0,60	Handal
Motivasi Kerja (X_2)	0,928	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,908	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai 0,643, motivasi kerja (X_2) dengan nilai 0,878, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,775. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	28	38,4	31	42,5	14	19,2	0	0	0	0	4,19
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan	27	37,0	34	46,6	12	16,4	0	0	0	0	4,21
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	39	53,4	21	28,8	13	17,8	0	0	0	0	4,36
4	Saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor	40	54,8	25	34,2	8	11,0	0	0	0	0	4,44
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan	27	37,0	34	46,6	12	16,4	0	0	0	0	4,21
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	25	34,2	35	47,9	13	17,8	0	0	0	0	4,16
Nilai Rerata												4,26

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan diperoleh jawaban

rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju, saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,26(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai	35	47,9	26	35,6	12	16,4	0	0	0	0	4,32
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan	33	45,2	23	31,5	17	23,3	0	0	0	0	4,22
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai	41	56,2	22	30,1	10	13,7	0	0	0	0	4,42
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai	32	43,8	26	35,6	15	20,5	0	0	0	0	4,23
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai	36	49,3	29	39,7	8	11,0	0	0	0	0	4,38
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja pegawai	29	39,7	29	39,7	15	20,5	0	0	0	0	4,19
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi	29	39,7	36	49,3	8	11,0	0	0	0	0	4,29

No	Disiplin Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik	39	53,4	32	43,8	2	2,7	0	0	0	0	4,51
Nilai Rerata												4,32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.32(4) yang berarti setuju, pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan diperoleh jawaban rata-rata 4.22(4) yang berarti setuju, pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.42(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.23(4) yang berarti setuju, dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.38(4) yang berarti setuju, sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.19(4) yang berarti setuju, ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi diperoleh jawaban rata-rata 4.29(4) yang berarti setuju, disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4.51(5) yang berarti sangat setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.32(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh instansi selama 1 jam	29	39,7	30	41,1	14	19,2	0	0	0	0	4,21
2	Saya diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan	24	32,9	33	45,2	16	21,9	0	0	0	0	4,11
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan	28	38,4	31	42,5	14	19,2	0	0	0	0	4,19
4	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	24	32,9	33	45,2	16	21,9	0	0	0	0	4,11
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja	28	38,4	31	42,5	14	19,2	0	0	0	0	4,19
Nilai Rerata												4,16

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh instansi selama 1 jam diperoleh jawaban rata-rata 4.21(4) yang berarti setuju, saya diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4.11(4) yang berarti setuju, setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan diperoleh jawaban rata-rata 4.19(4) yang berarti setuju, saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan diperoleh jawaban rata-rata 4.11(4) yang berarti setuju, pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4.19(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.16(4) yang berarti setuju.

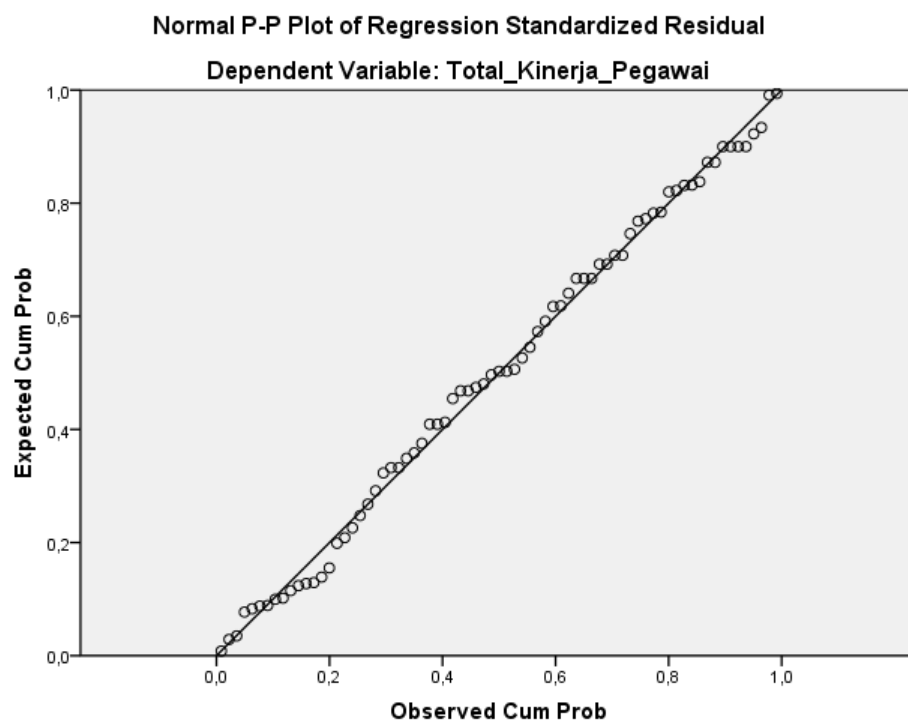
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data

menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Disiplin_Kerja	,765	1,308
total_Motivasi_Kerja	,765	1,308

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

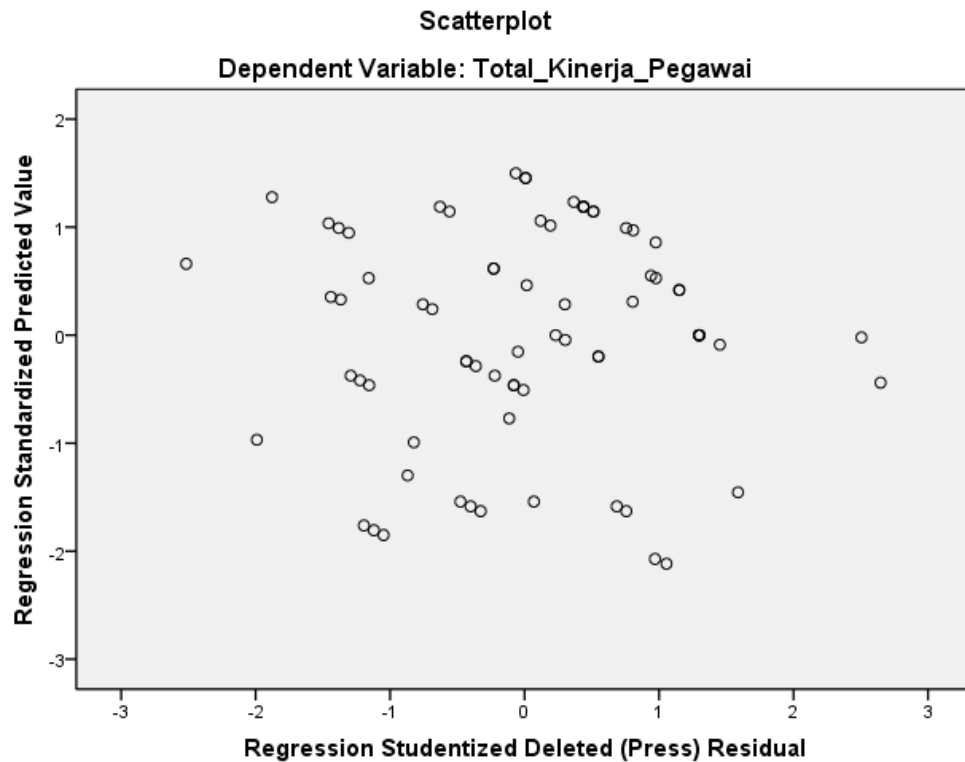
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactor factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,292	1,974		4,708	,000
Total_Disiplin_Kerja	,135	,062	,157	2,181	,033
total_Motivasi_Kerja	,906	,079	,816	2,760	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,292 + 0,135X_1 + 0,906X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 9,292$

Berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 9,292.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,135$

Disiplin kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,135. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,135 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,906$

Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,906. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap

kenaikan motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,906 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,181) > t_{tabel} (1,994)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Motivasi kerja (X_2)

Pada variable motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,760) > t_{tabel} (1,994)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666,285	2	333,143	91,924	,000 ^a
	Residual	253,687	70	3,624		
	Total	919,973	72			

a. Predictors: (Constant), total_Motivasi_Kerja, Total_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $91,924 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,130 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,716	1,904

a. Predictors: (Constant), total_Motivasi_Kerja, Total_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,724 atau 72,4%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 72,4%, sedangkan 23,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan disiplin kerja pegawai supaya memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang masih kurang disiplin agar kedepannya kedisiplinan pegawai meningkat. Hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara dapat lebih sering memberikan pujian kepada pegawai atas pekerjaan yang telah kerjakan agar pegawai termotivasi untuk melakukannya lebih baik, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga besar peluang bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Semakin disiplinnya para pegawai serta semakin baik motivasi pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan kinerjanya supaya lebih komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
2. Bagi kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya agar memperhatikan disiplin kerja pegawai supaya memberikan sanksi atau

hukuman kepada pegawai yang masih kurang disiplin agar kedepannya kedisiplinan pegawai meningkat.

3. Bagi kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya agar dapat lebih sering memberikan pujian kepada pegawai atas pekerjaan yang telah kerjakan agar pegawai termotivasi untuk melakukannya lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Ariyanti, D. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Wirasena inti nusa bagian produksi* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Erlangga, M., (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan,. *Jurnal Ilmiah Ar-Risalah: Media Ke-Islaman, Pendidikan dan Hukum Islam*, 20(2), 317-329.
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 269-288.
- Hilmi Nugraha, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703-712.
- Mauliza, P. (2022). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 5 No.4 hal 128-147
- Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2021 Tentang No. 11 Tahun 2021 Tentang Indikator Kinerja
- Pramesela, D., & Fajri, C. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 18-21.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Valentin, I. (2020). Pengaruh brand image dan beauty vlogger terhadap keputusan pembelian kosmetik make over di media sosial (instagram dan youtube). *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 34-49.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282-288.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733-741.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupateh Aceh Barat Daya

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ ≤ 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ ≥ 16 Tahun

LAMPIRAN I KUESIONER

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

B. Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai					
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan					
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai					
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai					
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai					
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai					
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi					
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik					

LAMPIRAN I KUESIONER

C. Motivasi Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh instansi selama 1 jam					
2	Saya diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan					
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan					
4	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja					

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Disiplin Kerja (X1)										Motivasi Kerja (X2)						
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX2		
1	1	4	3	2	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20		
2	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	3	5	28	3	3	3	3	3	15		
3	1	3	3	3	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25		
4	2	4	3	4	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	4	4	5	4	37	5	4	5	4	5	23		
5	1	3	2	3	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	3	3	15		
6	2	2	3	2	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25		
7	1	4	1	3	3	4	3	5	4	3	22	4	5	3	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	15		
8	2	2	3	4	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	5	5	5	5	24		
9	1	4	3	3	4	4	5	5	4	4	26	5	3	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	20		
10	1	4	2	3	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	5	4	5	22		
11	2	3	1	1	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4	5	5	5	5	24		
12	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	3	3	3	3	5	27	3	3	3	3	3	15		
13	2	1	2	3	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	4	4	4	4	21		
14	1	3	3	1	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	20		
15	1	2	1	4	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	21		
16	1	3	3	3	3	4	3	5	4	3	22	3	5	3	3	3	3	3	4	27	3	3	3	3	3	15		
17	2	4	1	2	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	3	3	4	5	31	4	3	4	3	4	18		
18	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	5	5	5	4	36	4	5	5	5	5	24		
19	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	20		
20	1	3	1	3	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	21		
21	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	25		

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

22	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20
23	2	2	3	4	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	4	4	4	5	36	5	4	4	4	4	21
24	1	4	4	2	5	3	5	5	3	5	26	5	3	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	25
25	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	21	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	3	3	15
26	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	21
27	1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	4	3	37	5	5	4	5	4	23
28	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	4	3	3	3	4	28	4	3	3	3	3	16
29	1	2	3	2	5	3	4	4	3	4	23	5	4	4	5	4	4	5	5	36	5	4	5	4	5	23
30	1	3	4	1	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	21
31	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25
32	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4	4	4	4	4	20
33	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25
34	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	4	4	3	5	28	3	4	3	4	3	17
35	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	22	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	20
36	1	2	4	1	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	5	4	5	4	22
37	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	20
38	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	3	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	25
39	1	4	1	4	3	4	3	3	4	4	21	5	3	5	3	5	5	5	5	36	4	4	3	4	3	18
40	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	5	5	5	5	5	36	4	5	4	5	4	22
41	2	4	3	1	5	5	5	5	5	4	29	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	3	5	3	5	19
42	1	3	3	4	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	4	4	4	4	21
43	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	20
44	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	3	4	3	4	4	29	5	4	5	4	5	23

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

45	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	3	4	3	4	17
46	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	5	5	3	4	3	29	4	3	5	3	5	20
47	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	29	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	5	4	5	4	22
48	1	3	1	2	4	3	4	4	3	4	22	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	20
49	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25
50	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	25
51	1	4	3	1	3	4	3	4	4	3	21	5	3	5	5	5	5	5	5	38	3	3	3	3	3	15
52	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25
53	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	15
54	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	22	5	3	5	4	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	20
55	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	29	3	3	3	3	5	3	4	4	28	5	4	5	4	5	23
56	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	5	4	5	4	22
57	1	3	1	3	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4	5	4	5	4	22
58	2	3	1	2	5	3	5	5	3	5	26	4	5	5	4	5	5	4	5	37	4	5	5	5	5	24
59	2	3	3	4	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	4	5	4	22
60	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	20
61	2	3	1	3	5	3	5	5	3	4	25	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	4	5	23
62	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	18	4	5	4	4	4	4	4	4	33	3	3	3	3	3	15
63	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	20
64	2	3	1	2	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25
65	2	4	2	3	4	5	5	5	5	4	28	3	4	4	3	4	3	4	4	29	5	4	4	4	4	21
66	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	5	3	4	4	28	5	4	4	4	4	21
67	2	3	1	4	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	4	5	23

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

68	1	2	3	2	5	5	5	5	5	4	29	3	3	3	3	4	3	4	4	27	5	4	5	4	5	23
69	2	3	1	2	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	5	4	5	22
70	1	4	2	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	24
71	2	3	1	3	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	25
72	1	3	3	1	3	4	3	4	4	3	21	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	3	3	3	3	15
73	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	5	3	4	5	31	3	3	3	3	3	15

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
 Lama_Masa_kerja
 /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	39	53,4	53,4	53,4
	2	34	46,6	46,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,5	5,5	5,5
	2	13	17,8	17,8	23,3
	3	34	46,6	46,6	69,9
	4	22	30,1	30,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	30,1	30,1	30,1
	2	8	11,0	11,0	41,1
	3	39	53,4	53,4	94,5
	4	4	5,5	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Lama_Masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12,3	12,3	12,3
	2	17	23,3	23,3	35,6
	3	25	34,2	34,2	69,9
	4	22	30,1	30,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,908	,908	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	21,37	9,042	,718	,698	,896
Kinerja_Pegawai_P2	21,36	9,260	,702	,672	,898
Kinerja_Pegawai_P3	21,21	8,388	,851	,821	,875
Kinerja_Pegawai_P4	21,12	9,026	,795	,785	,885
Kinerja_Pegawai_P5	21,36	9,260	,702	,672	,898
Kinerja_Pegawai_P6	21,40	9,243	,705	,815	,897

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3
Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5 Disiplin_Kerja_P6
Disiplin_Kerja_P7 Disiplin_Kerja_P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,872	,870	8

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	30,25	13,161	,661	,609	,853
Disiplin_Kerja_P2	30,34	14,228	,396	,280	,884
Disiplin_Kerja_P3	30,14	12,564	,815	,681	,835
Disiplin_Kerja_P4	30,37	13,153	,646	,522	,854
Disiplin_Kerja_P5	30,18	13,676	,624	,768	,857
Disiplin_Kerja_P6	30,33	12,057	,861	,811	,828
Disiplin_Kerja_P7	30,27	13,285	,745	,715	,845
Disiplin_Kerja_P8	30,05	15,636	,303	,278	,884

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Motivasi_Kerja_P1 Motivasi_Kerja_P2 Motivasi_Kerja_P3
Motivasi_Kerja_P4 Motivasi_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,928	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_Kerja_P1	16,60	7,187	,716	,617	,929
Motivasi_Kerja_P2	16,70	6,880	,822	,762	,909
Motivasi_Kerja_P3	16,62	6,795	,846	,798	,904
Motivasi_Kerja_P4	16,70	6,880	,822	,762	,909
Motivasi_Kerja_P5	16,62	6,795	,846	,798	,904

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
	Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5	Kinerja_Pegawai_P6
N Valid	73	73	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,19	4,21	4,36	4,44	4,21	4,16
Std. Deviation	,739	,706	,770	,687	,706	,707
Sum	306	307	318	324	307	304

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	19,2	19,2	19,2
4	31	42,5	42,5	61,6
5	28	38,4	38,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	16,4	16,4	16,4
4	34	46,6	46,6	63,0
5	27	37,0	37,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17,8	17,8	17,8
	4	21	28,8	28,8	46,6
	5	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,0	11,0	11,0
	4	25	34,2	34,2	45,2
	5	40	54,8	54,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16,4	16,4	16,4
	4	34	46,6	46,6	63,0
	5	27	37,0	37,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17,8	17,8	17,8
	4	35	47,9	47,9	65,8
	5	25	34,2	34,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2
Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
Disiplin_Kerja_P6 Disiplin_Kerja_P7 Disiplin_Kerja_P8
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequencies

Statistics								
	Disiplin_K erja P1	Disiplin_K erja P2	Disiplin_K erja P3	Disiplin_K erja P4	Disiplin_K erja P5	Disiplin_K erja P6	Disiplin_K erja P7	Disiplin_K erja P8
N Valid	73	73	73	73	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,32	4,22	4,42	4,19	4,38	4,23	4,29	4,51
Std. Deviation	,743	,804	,725	,758	,680	,773	,656	,556
Sum	315	308	323	306	320	309	313	329

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	16,4	16,4	16,4
4	26	35,6	35,6	52,1
5	35	47,9	47,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	23,3	23,3	23,3
4	23	31,5	31,5	54,8
5	33	45,2	45,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	13,7	13,7	13,7
4	22	30,1	30,1	43,8
5	41	56,2	56,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	20,5	20,5	20,5
	4	29	39,7	39,7	60,3
	5	29	39,7	39,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,0	11,0	11,0
	4	29	39,7	39,7	50,7
	5	36	49,3	49,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	20,5	20,5	20,5
	4	26	35,6	35,6	56,2
	5	32	43,8	43,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,0	11,0	11,0
	4	36	49,3	49,3	60,3
	5	29	39,7	39,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,7	2,7	2,7
	4	32	43,8	43,8	46,6
	5	39	53,4	53,4	100,0
Total		73	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi_Kerja_P1 Motivasi_Kerja_P2
Motivasi_Kerja_P3 Motivasi_Kerja_P4 Motivasi_Kerja_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Motivasi_Kerja_ P1	Motivasi_Kerja_ P2	Motivasi_Kerja_ P3	Motivasi_Kerja_ P4	Motivasi_Kerja_ P5
N Valid	73	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,21	4,11	4,19	4,11	4,19
Std. Deviation	,745	,737	,739	,737	,739
Sum	307	300	306	300	306

Frequency Table

Motivasi_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	19,2	19,2	19,2
	4	30	41,1	41,1	60,3
	5	29	39,7	39,7	100,0
Total		73	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Motivasi_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	21,9	21,9	21,9
	4	33	45,2	45,2	67,1
	5	24	32,9	32,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	19,2	19,2	19,2
	4	31	42,5	42,5	61,6
	5	28	38,4	38,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	21,9	21,9	21,9
	4	33	45,2	45,2	67,1
	5	24	32,9	32,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	19,2	19,2	19,2
	4	31	42,5	42,5	61,6
	5	28	38,4	38,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Disiplin_Kerja total_Motivasi_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
  
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,716	1,904

a. Predictors: (Constant), total_Motivasi_Kerja, Total_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666,285	2	333,143	91,924	,000 ^a
	Residual	253,687	70	3,624		
	Total	919,973	72			

a. Predictors: (Constant), total_Motivasi_Kerja, Total_Disiplin_Kerja

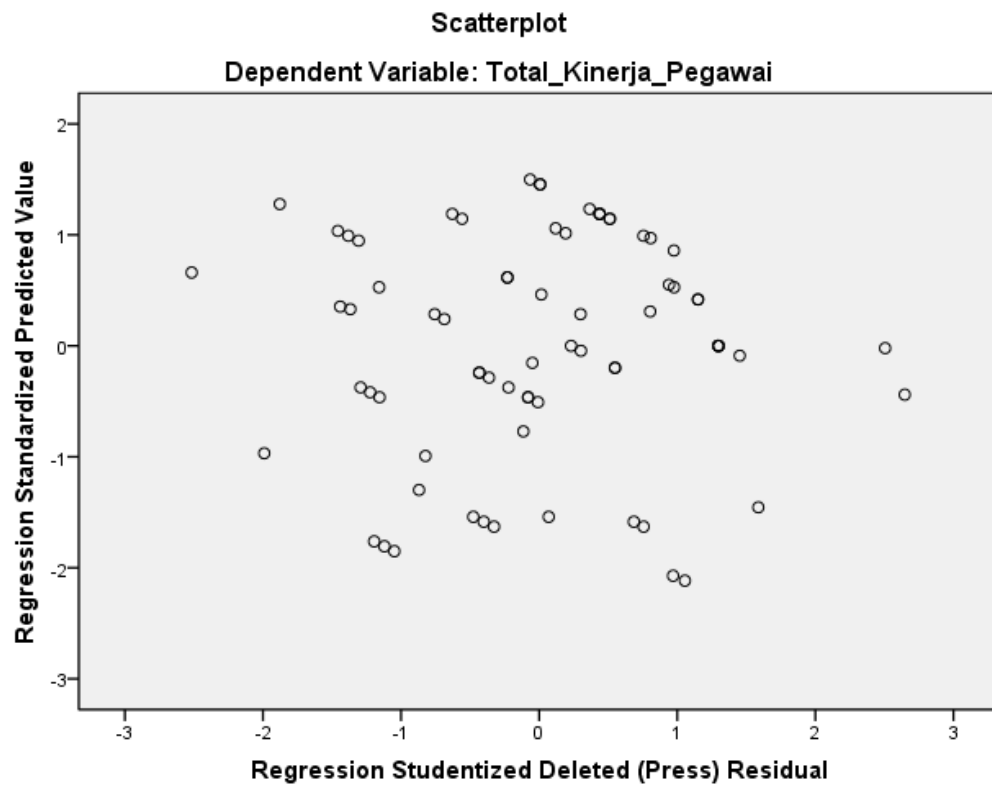
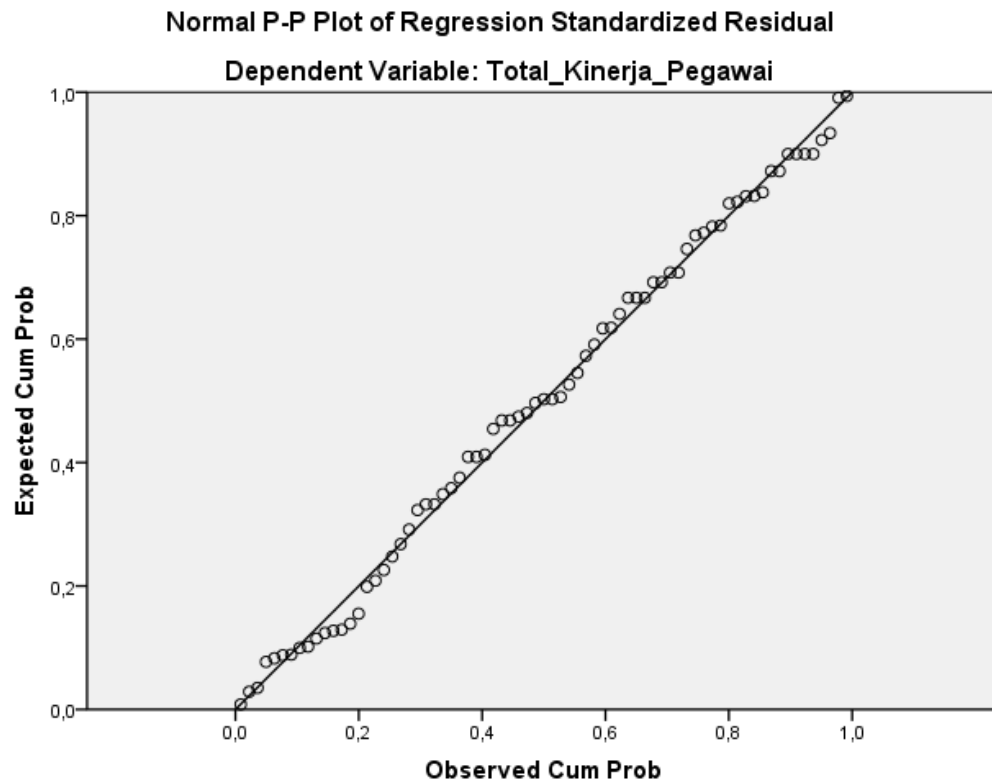
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,292	1,974		4,708	,000		
	Total_Disiplin_Kerja	,135	,062	,157	2,181	,033	,765	1,308
	total Motivasi Kerja	,906	,079	,816	2,760	,000	,765	1,308

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

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	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

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

LAMPIRAN VI

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