

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
DAN WILAYATUL HISBAH ACEH**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**RIDHA MAULANA**

**NPM : 1802120202**



**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2022**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**(TERAKREDITASI)**

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

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

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

**RIDHA MAULANA**  
**NPM : 1802120202**

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
DAN WILAYATUL HISBAH ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

**Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.**  
**NIK. 19870513 201309 2 001**

Mengetahui,  
Dekan,



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



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**(TERAKREDITASI)**

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

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

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

**RIDHA MAULANA**  
**NPM : 1802120202**

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
DAN WILAYATUL HISBAH ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 05 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

**Hj. Nadiya, SE, M.Si.**  
**NIK. 19590107 199201 2 001**

Anggota

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

Anggota

**Zuraidah, SE, MM.**  
**NIK. 19770123 200807 2 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



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

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

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

Banda Aceh 7 September 2022

Yang Menyatakan



**RIDHA MAULANA**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Ridha Mauana  
NPM : 1802120202  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

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

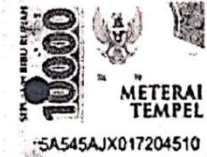
### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH ACEH

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 10 September 2022

Banda Aceh, 12 September 2022  
Yang Menyatakan  
  
RIDHA MAULANA



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, S.E., M.M selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak Agus Ariyanto, S.E, M.Si dan Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda Abdul Muthaleb, Ibunda Alm. Fitriana, serta keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
8. Rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan saran-saran dan bantuan moral yang sangat membantu penulis.
9. Terima kasih juga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 19 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                              | Halaman     |
|--------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                   | <b>i</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                       | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                     | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                    | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                 | <b>ix</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                         | <b>x</b>    |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                         | <b>xi</b>   |
| <br>                                                         |             |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>                           | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian.....                           | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                     | 7           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                  | 7           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                 | 8           |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....                           | 8           |
| <br>                                                         |             |
| <b>BAB II     KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>                   | <b>9</b>    |
| 2.1 Landasan Teoritis.....                                   | 9           |
| 2.1.1 Kinerja.....                                           | 9           |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....                             | 9           |
| 2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....         | 10          |
| 2.1.1.3 Indikator Kinerja .....                              | 11          |
| 2.1.2 Motivasi Kerja.....                                    | 12          |
| 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....                      | 12          |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ..... | 13          |
| 2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja .....                       | 16          |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja .....                                   | 17          |
| 2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....                      | 17          |
| 2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... | 18          |
| 2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....                        | 20          |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya.....                               | 22          |
| 2.3 Kerangka Pemikiran .....                                 | 31          |
| 2.4 Hipotesis Penelitian .....                               | 31          |

|                |                                                                          |           |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN .....</b>                                           | <b>33</b> |
| 3.1            | Desain Penelitian .....                                                  | 33        |
| 3.1.1          | Lokasi dan Objek Penelitian .....                                        | 33        |
| 3.1.2          | Jenis Penelitian .....                                                   | 33        |
| 3.1.3          | Horizon Waktu .....                                                      | 33        |
| 3.1.4          | Unit Analisis .....                                                      | 34        |
| 3.1.5          | Unit Observasi .....                                                     | 34        |
| 3.2            | Populasi dan Sampel .....                                                | 34        |
| 3.2.1          | Populasi .....                                                           | 34        |
| 3.2.2          | Sampel .....                                                             | 35        |
| 3.3            | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....                                 | 36        |
| 3.3.1          | Sumber Data .....                                                        | 36        |
| 3.3.2          | Teknik Pengumpulan Data .....                                            | 38        |
| 3.4            | Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....                             | 39        |
| 3.5            | Teknik Analisis Data .....                                               | 41        |
| 3.6            | Pengujian Data .....                                                     | 43        |
| 3.6.1          | Uji Kualitas Data .....                                                  | 43        |
| 3.6.1.1        | Uji Validitas .....                                                      | 43        |
| 3.6.1.2        | Uji Reliabilitas .....                                                   | 43        |
| 3.6.2          | Uji Asumsi Klasik .....                                                  | 44        |
| 3.6.2.1        | Uji Normalitas .....                                                     | 44        |
| 3.6.2.2        | Uji Multikolinearitas .....                                              | 44        |
| 3.6.2.3        | Uji Heteroskedastisitas .....                                            | 45        |
| 3.7            | Pengujian Hipotesis .....                                                | 45        |
| 3.7.1          | Uji F (Simultan) .....                                                   | 46        |
| 3.7.2          | Uji t (Parsial) .....                                                    | 47        |
| <b>BAB IV</b>  | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                             | <b>48</b> |
| 4.1            | Gambaran Umum Objek Penelitian .....                                     | 48        |
| 4.1.1          | Fokus, Locus dan Waktu Penelitian .....                                  | 48        |
| 4.1.2          | Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja dan<br>Wiliyatul Hisbah ..... | 48        |
| 4.1.3          | Visi dan Misi .....                                                      | 49        |
| 4.1.4          | Struktur Organisasi .....                                                | 51        |
| 4.2            | Deskripsi Variabel Penelitian .....                                      | 52        |
| 4.2.1          | Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....                             | 55        |
| 4.2.2          | Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) .....                | 59        |
| 4.2.3          | Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....                | 64        |
| 4.3            | Hasil Pengujian Data .....                                               | 68        |
| 4.3.1          | Uji Kualitas Data .....                                                  | 68        |
| 4.3.1.1        | Uji Validitas .....                                                      | 68        |

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....                                                      | 70        |
| 4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....                                                      | 71        |
| 4.3.2.1 Uji Normalitas .....                                                       | 71        |
| 4.3.2.2 Uji Multikolinearitas .....                                                | 72        |
| 4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....                                              | 74        |
| 4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....                                        | 75        |
| 4.3.4 Uji Hipotesis .....                                                          | 77        |
| 4.3.4.1 Uji F (Simultan).....                                                      | 77        |
| 4.3.4.2 Uji t (Parsial) .....                                                      | 78        |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....                                              | 79        |
| 4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap<br>Kinerja Pegawai ..... | 79        |
| 4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....                       | 80        |
| 4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...                         | 81        |
| 4.5 Implikasi Hasil Penelitian.....                                                | 82        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                            | <b>85</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                               | 85        |
| 5.2 Saran .....                                                                    | 85        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                        | <b>87</b> |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>                                                  | <b>90</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>                                                     | <b>91</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                                                                                            | Halaman |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1.1 Jumlah Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.....                                                                | 6       |
| 2.1 Penelitian Sebelumnya .....                                                                                                                  | 28      |
| 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....                                                                                                                | 34      |
| 3.2 Jumlah Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.....                                                                | 35      |
| 3.3 Alternatif Pilihan Jawaban Berdasarkan Skor .....                                                                                            | 39      |
| 3.4 Operasionalisasi Variabel .....                                                                                                              | 40      |
| 4.1 Profil Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.....                                                                             | 49      |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                                                                       | 52      |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                                                                                               | 52      |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....                                                                                  | 53      |
| 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....                                                                                 | 53      |
| 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan (Gaji).....                                                                                  | 54      |
| 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                                                                                         | 54      |
| 4.8 Y1 = Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai.....                                                                  | 55      |
| 4.9 Y2 = Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya .....                                                  | 55      |
| 4.10 Y3 = Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.....                                                                              | 56      |
| 4.11 Y4 = Pegawai menggunakan teknologi pada organisasi untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan .....                                           | 56      |
| 4.12 Y5 = Pegawai memiliki sikap kemandirian dalam bekerja .....                                                                                 | 57      |
| 4.13 Gambaran Kinerja Pegawai (Y) di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.....                                                   | 57      |
| 4.14 X <sub>1</sub> 1 = Pegawai menerima kompensasi (imbalan) dari Satpol PP dan WH Aceh sebagai bentuk balas jasa terhadap kinerja pegawai..... | 59      |
| 4.15 X <sub>1</sub> 2 = Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja pegawai .....                                                              | 59      |

|      |                                                                                                                                                   |    |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.16 | X <sub>13</sub> = Pegawai mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk dapat dinikmati dan dipakai selama pegawai bekerja.....                        | 60 |
| 4.17 | X <sub>14</sub> = Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan prestasi kerja yang baik .....                                       | 60 |
| 4.18 | X <sub>15</sub> = Pegawai mendapatkan respon yang baik dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan ..... | 61 |
| 4.19 | X <sub>16</sub> = Pegawai lebih suka mengerjakan pekerjaan sendiri agar dapat memotivasi pegawai yang lain.....                                   | 61 |
| 4.20 | Gambaran Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh .....                                           | 62 |
| 4.21 | X <sub>21</sub> = Pegawai merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya .....                                                      | 64 |
| 4.22 | X <sub>22</sub> = Kondisi kerja pegawai selalu mendukung karyawan mengerjakan pekerjaan yang baik .....                                           | 65 |
| 4.23 | X <sub>23</sub> = Gaji yang pegawai terima sudah memuaskan dan tepat waktu.....                                                                   | 65 |
| 4.24 | X <sub>24</sub> = Pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya.....                                                                   | 66 |
| 4.25 | X <sub>25</sub> = Pegawai berinteraksi baik dengan rekan kerja sehingga dapat mendukung pegawai dalam pekerjaannya .....                          | 66 |
| 4.26 | Gambaran Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.....                                            | 67 |
| 4.27 | Hasil Pengujian Validitas .....                                                                                                                   | 69 |
| 4.28 | Hasil Pengujian Reliabilitas.....                                                                                                                 | 70 |
| 4.29 | Hasil Pengujian Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....                                                                        | 72 |
| 4.30 | Hasil Pengujian Multikolinieritas .....                                                                                                           | 73 |
| 4.31 | Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda .....                                                                                                     | 75 |
| 4.32 | Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary <sup>b</sup> .....                                                                            | 76 |
| 4.33 | Hasil Uji F ANOVA <sup>a</sup> .....                                                                                                              | 77 |
| 4.34 | Hasil Uji t (Parsial) .....                                                                                                                       | 78 |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                                        | Halaman |
|---------------------------------------------------------------|---------|
| 1.1 Kerangka Pemikiran .....                                  | 31      |
| 4.1 Struktur Organisasi .....                                 | 51      |
| 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas <i>Probability Plot</i> ..... | 71      |
| 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....                             | 74      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran                                                  | Halaman |
|-----------------------------------------------------------|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian .....                             | 91      |
| 2. Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai (Y).....       | 94      |
| 3. Hasil Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja ( $X_1$ ) ..... | 97      |
| 4. Hasil Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) ..... | 100     |
| 5. Hasil Distribusi Frekuensi.....                        | 103     |
| 6. Hasil Uji Validitas.....                               | 109     |
| 7. Hasil Uji Reliabilitas .....                           | 110     |
| 8. Hasil Uji Asumsi Klasik .....                          | 111     |
| 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....           | 113     |
| 10. Hasil Uji Hipotesis .....                             | 114     |
| 11. Tabel r .....                                         | 115     |
| 12. Tabel Distribusi F .....                              | 117     |
| 13. Tabel Distribusi t.....                               | 119     |

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan  
Wilayahul Hisbah Aceh**

**RIDHA MAULANA  
NPM : 1802120202**

Pembimbing I : Agus Ariyanto, S.E, M.Si  
Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa hasil penyebaran kuesioner, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Aceh yang berjumlah 90 orang dan teknik analisis datanya dilakukan dengan perhitungan analisis regresi linear berganda, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Aceh dengan nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $16,887 \geq 3,10$ ). Implikasi hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Aceh harus terus meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan kebutuhan para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

***The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on  
Employee Performance in the Civil Service Police Unit and  
Wilayatul Hisbah Aceh***

**RIDHA MAULANA  
NPM : 1802120202**

Adviser I : Agus Ariyanto, S.E., M.Si  
Adviser II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine how much influence work motivation and job satisfaction have on employee performance in the Civil Service Police Unit and the Wilayatul Hisbah Aceh. The method used in this study is a quantitative method using primary data sources in the form of questionnaires, the sample in this study were employees of the Civil Service Police Unit and Wilayatul Hisbah Aceh totaling 90 people and the data analysis technique was carried out by calculating multiple linear regression analysis, test data quality, classical assumption test and hypothesis testing. The results showed that simultaneously motivation and job satisfaction had a significant effect on the performance of employees in the Civil Service Police Unit and Wilayatul Hisbah Aceh with a calculated F value F table ( $16.887 \geq 3.10$ ). The implication of the research results is that the Head of the Civil Service Police Unit and the Wilayatul Hisbah Aceh must continue to improve employee motivation and job satisfaction by paying attention to the needs of employees to improve their performance.*

*Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting di dalam sebuah organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting.

Menurut Sunyoto (2012) menyatakan bahwa setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting bagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam organisasi adalah fungsi personalia manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi (Wirawan, 2015).

Kinerja menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi dari masyarakat terhadap kebutuhan akan hasil kerja yang bermutu tinggi. Mutu tidak dapat terpisahkan dari standar, karena kinerjanya diukur berdasarkan standar melalui kinerja pegawai, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu organisasi tempatnya bekerja, agar berdampak terhadap pelayanan secara umum pada organisasi bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas dan kesejahteraan hidup masyarakat.

Masalah yang sering dihadapi suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Pegawai merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dibutuhkan di suatu perusahaan guna untuk mengetahui kualitas yang dimiliki

oleh para pegawai. Pada era perkembangan globalisasi ini pegawai merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja pegawai pada perusahaan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawai. Dalam hal ini, pegawai memiliki peran yang vital di dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan diperlukan memberi pelatihan kepada pegawai guna untuk meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai tersebut sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik serta dapat mempertanggung jawabkan semua yang dilakukan. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul tingkah yang negatif dan pada gilirannya menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat dan termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik.

Motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan merupakan hal yang penting untuk mendorong pegawai untuk berfikir hal yang kreatif sehingga memberikan *output* yang positif pada pekerjaan. Motivasi bersifat mempengaruhi, pegawai turut memotivasi dirinya sendiri untuk menjadi lebih bertanggung jawab untuk memberi *feedback* kepada perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan adanya motivasi kinerja pegawai dapat meningkat. Artinya, perkembangan perusahaan atau suatu organisasi dapat berjalan baik bukan hanya dengan keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki melainkan juga, tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini memaksa

setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Produktivitas kinerja pegawai dapat diraih dari keterampilan dan pengetahuan pegawai perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi juga oleh faktor mental dari pegawai itu sendiri di mana akan selalu berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Disiplin kerja pegawai terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan, penggunaan sarana prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikut prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Satuan Polisi Pamong Praja (disingkat Satpol PP) adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah tentram, tertib, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman. Kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung

terwujudnya kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab, untuk itu perlu adanya peningkatan bagi pegawai Satpol PP.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah mempunyai tugas melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang penegakan Qanun dan Syariat Islam, Ketentraman, Ketertiban Umum, Perlindungan Masyarakat serta hubungan antar lembaga yang menjadi kewenangan Kota dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kota. Definisi lain mengenai Polisi Pamong Praja adalah sebagai salah satu Badan Pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 mengenai Satuan Polisi Pamong dijelaskan Satpol PP adalah bagian dari perangkat aparatur di daerah yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan penegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum serta menciptakan ketentraman di masyarakat. Ketertiban umum dan Ketentraman masyarakat merupakan sebuah keadaan dinamis yang dimana memungkinkan pemerintah daerah dan masyarakat daerah dapat melakukan kegiatannya dengan tentram, tertib, dan teratur. Berdasarkan definisi-definisi yang tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Polisi Pamong Praja adalah Polisi yang mengawasi dan mengamankan keputusan pemerintah di wilayah kerjanya.

Salah satunya adalah Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh yang terletak di Jl. Tengku Abu Lam U No.7, Kecamatan Baiturrahman, Kota

Banda Aceh, Provinsi Aceh yang mana mempunyai tugas membantu kepala daerah aceh untuk menciptakan kondisi yang tentram dan teratur. Di bawah ini tabel jumlah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Jumlah Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja  
dan Wilayatul Hisbah Aceh

| No            | Golongan                     | Jumlah           |
|---------------|------------------------------|------------------|
| 1             | Pegawai Struktural           | 25 Orang         |
| 2             | Penjabat Fungsional          | 24 Orang         |
| 3             | Pegawai Fungsional Arsiparis | 2 Orang          |
| 4             | Fungsional Umum              | 25 Orang         |
| 5             | Non Pegawai Sipil            | 791 Orang        |
| <b>Jumlah</b> |                              | <b>876 Orang</b> |

Sumber: Sub bagian umum, Kepegawaian dan Aset Satpol PP dan WH tahun 2022

Berdasarkan survei awal dengan mewawancari 20 orang pegawai pada bulan mei 2020 oleh penulis bahwasannya ketetapan kinerja pegawai yang telah ditetapkan di Satpol PP dan WH Aceh pegawai harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun ditempatkan dibidang yang lain namun tetap menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai semaksimal mungkin agar pegawai dapat menunjukkan kemampuan kerja nya.

Fenomena yang terjadi berdasarkan survey awal di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh adalah semakin menurunnya motivasi dan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak mampu

diselesaikan pada kurun waktu yang telah ditentukan. Tenaga pegawai memerlukan motivasi untuk mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kinerja, begitu juga pegawai negeri juga memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja pada bidangnya masing-masing. Dapat juga disimpulkan bahwa pegawai menginginkan insentif yang sesuai dengan kinerja yang diperoleh.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui seberapa berpengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan pegawai terhadap kinerja pegawai dan penulis memutuskan untuk mengambil judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayatul Hisbah Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayatul Hisbah Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayatul Hisbah Aceh ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayatul Hisbah Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu dapat memberikan kontribusi dalam menambah bahan kajian perbandingan bagi yang menggunakannya dan pengembangan ilmu ekonomi manajemen pada bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu memberikan masukan kontribusi kepada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh dalam peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

##### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai umumnya dikaitkan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah di keluarkan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

“Kinerja adalah merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja yang dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya”(Afifuddin, 2015).“Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”(Bangun, 2012).

Kinerja dapat dikatakan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Hal tersebut didukung dengan pendapat dari Syamsir Torang (2012:118) yang menyatakan bahwa “Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi”.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen.
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2014), Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan pegawai, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja pegawai.

Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Di mana penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

#### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:67) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kerja yang di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang diselesaikan.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dimaksimalkan dari hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Hasibuan 2015).

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan

adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Hafidzi, dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

##### **a. Faktor Internal**

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai.

Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri,

prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap inividu.

Winardi (2011) menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noordjanah (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya.

Menurut Hasibuan (2016), proses Motivasi kerja terdiri dari beberapa proses, yaitu:

1. Tujuan

Motivasi kerja diwujudkan berdasarkan tujuan organisasi. Pegawai dimotivasi ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

2. Kepentingan

Motivasi kerja diwujudkan berdasarkan kepentingan pegawai dan organisasi. hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui kepentingan pegawai dan tidak hanya melihat melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi Efektif

Motivasi kerja diwujudkan berdasarkan komunikasi efektif. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan . bawahan harus mengetahui apa yang akan diterima (misalnya intensif) dan syarat apa yang harus dipenuhi supaya intensif tersebut dapat di peroleh.

4. Intregarasi Tujuan

Motivasi kerja diwujudkan berdasarkan intregrasi tujuan organisasi dan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. sedangkan tujuan pegawai yaitu pemenuhan dan kepuasan.

## 5. Fasilitas

Motivasi kerja diwujudkan berdasarkan pemberian fasilitas dari perusahaan kepada pegawai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

## 6. *Team Work*

Motivasi kerja diwujudkan berdasarkan *team work* yang terkoordinasi dengan baik. Keberadaan *team work* sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

### 2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

#### 1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

#### 2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### 3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

### 5. Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

### 6. Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

## **2.1.3 Kepuasan Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Mangkunegara (2015:117) mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*work fulfillment*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan perkejaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bagi seorang pegawai tentu ingin mendapatkan kepuasan kerja dalam perkerjaannya. Bagi setiap pegawai tentu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda pula. Perbedaan

kebutuhan pegawai tentu menjadi tantangan pada manajemen sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan utama yang menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Mangkunegara (2015:120) membagi dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Pegawai

Faktor pegawai meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1. Kesempatan untuk Maju
2. Keamanan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
7. Kondisi Kerja
8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

9. Komunikasi

10. Fasilitas

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Robbins (2016:67) menyebutkan indikator dari kepuasan kerja dapat dilihat yaitu dari:

1. Kepuasan terhadap keterampilan
2. Kepuasan terhadap rekan kerja
3. Kepuasan terhadap fasilitas
4. Kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima

Sedangkan Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman,

tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

### 3. Gaji atau upah yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

### 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

#### 5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### 2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari kesamaan dari penelitian ini, maka penulis mencantumkan berbagai hasil penelitian terlebih dahulu dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik peneliti yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Penulis mencantumkan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga (Reza Ahmadiansah, 2016). Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif yang terbagi atas dua bagian yaitu; a) metode penelitian, meliputi: uraian dan jumlah variabel yang akan digunakan dalam penelitian, definisi operasional yang akan memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, penentuan populasi dan sampel; b) teknik analisis data, meliputi: uji asumsi dan cara pengujian hipotesis. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa sampel jenuh yaitu sebanyak 52 guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, Temuan yang diperoleh dalam kajian penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga adalah: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji Anova yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,354 dengan signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Artinya apabila skor motivasi kerja meningkat terdapat kecenderungan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila skor motivasi kerja menurun maka skor kinerja guru juga akan menurun. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji Anova yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,372 dengan signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ . Artinya apabila skor kepuasan kerja meningkat terdapat kecenderungan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila skor kepuasan kerja menurun maka skor kinerja guru juga akan menurun. (3) Skor rata-rata motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga termasuk dalam kategori tinggi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar (A.A Gd Mantra S, 2016). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif mengingat permasalahan telah dapat didefinisikan dan diidentifikasi secara jelas dan tidak ada data yang dimanipulasi. Populasi

dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PLN Rayon Gianyar yang jumlahnya adalah sebanyak 24 orang. Dalam penelitian ini masalah yang dianalisis adalah: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (4) pengaruh motivasi kerja dengan mediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruhnya; (5) pengaruh kepuasan kerja dengan mediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruhnya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 24 pegawai. Sampel penelitian sebanyak 24 pegawai dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner secara langsung. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan aplikasi SPSS 20.

Hasil penelitian, bahwa beberapa simpulan adalah sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, yang berarti bahwa jika performa motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, demikian juga sebaliknya. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, yang berarti bahwa jika performa kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, demikian juga sebaliknya. (3) Komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, yang berarti bahwa jika performa komitmen organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, demikian juga sebaliknya. (4) Motivasi kerja dengan mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, yang berarti bahwa jika performa motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, demikian juga sebaliknya. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 39,4%. Motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 17%. Jadi pengaruh totalnya sebesar 56,4%. (5) Kepuasan kerja dengan mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, yang berarti bahwa jika performa kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, demikian juga sebaliknya. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 32%. Kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 11,4%. Jadi pengaruh totalnya sebesar 43,4%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021). Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode adalah

pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara, berjumlah 84 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 pegawai menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) (Deewar Mahesa, 2010). Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimoderasi lama bekerja terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 64 responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Sebagai variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, dan variabel moderating adalah lama bekerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Moderated Regresion Analysis* (MRA) dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis menggunakan *moderated regresion analysis* dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel moderating yang diteliti dalam penelitian ini dan 78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

5. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar (Imam

Ghozali, 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar adalah Kemampuan Kerja, dimana hanya variabel ini yang mempengaruhi kinerja secara signifikan. Pada dasarnya memang kinerja seseorang sangat erat kaitannya dengan kemampuannya. Orang yang memiliki kemampuan kerja yang rendah akan sangat kesulitan untuk bekerja dengan baik, walaupun orang yang bersangkutan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Begitu pula dengan kepuasan kerja. Orang yang merasa puas bekerja di suatu institusi, jika tidak memiliki kemampuan yang memadai akan sangat sulit

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

| <b>Nama</b>               | <b>Judul</b>                                                                                | <b>Variabel</b>                                        | <b>Metode Penelitian</b> | <b>Hasil Analisis</b>                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reza Ahmad diansah (2016) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. | - Motivasi Kerja<br>- Kepuasan Kerja<br>- Kinerja Guru | Pendekatan Kuantitatif   | Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Skor rata-rata motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga termasuk dalam kategori tinggi. |

Tabel 2.1 Lanjutan

| <b>Nama</b>                           | <b>Judul</b>                                                                                                                                             | <b>Variabel</b>                                           | <b>Metode Penelitian</b> | <b>Hasil Analisis</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A.AGd Mantra S. (2016)                | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. | - Motivasi Kerja<br>- Kepuasan Kerja<br>- Kinerja Pegawai | Desain Deskriptif        | Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, yang berarti bahwa jika performa kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, demikian juga sebaliknya. Motivasi kerja dengan mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar.                                                                                                                                    |
| Jufrizen, Tiara Safani Sitorus (2021) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.                                          | - Motivasi Kerja<br>- Kepuasan Kerja<br>- Kinerja         | Pendekatan Kuantitatif   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. |

Tabel 2.1 Lanjutan

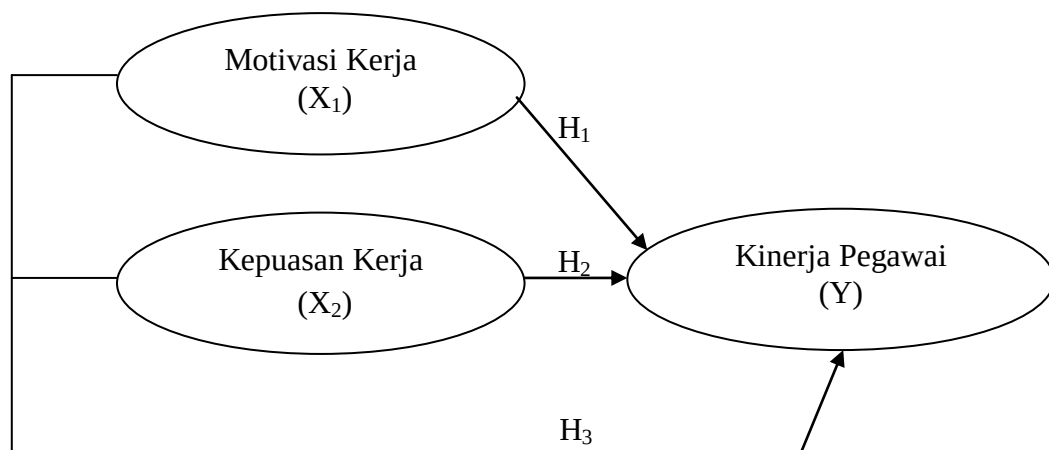
| <b>Nama</b>          | <b>Judul</b>                                                                                                                                                                   | <b>Variabel</b>                                           | <b>Metode Penelitian</b> | <b>Hasil Analisis</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Deewar Mahesa (2010) | Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) | - Motivasi Kerja<br>- Kepuasan Kerja<br>- Kinerja Pegawai | Metode Kuantitatif       | Hasil analisis menggunakan moderated regresion analysis dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel moderating yang diteliti dalam penelitian ini dan 78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. |
| Imam Ghozali (2017)  | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar                                            | - Motivasi Kerja<br>- Kepuasan Kerja<br>- Kinerja Pegawai | Metode Kuantitatif       | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah Kemampuan Kerja, dimana hanya variabel ini yang mempengaruhi kinerja secara signifikan. Pada dasarnya memang kinerja seseorang sangat erat kaitannya dengan kemampuannya                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

Sumber : Data diolah (2022)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penelitian selaku dasar-dasar pemikiran untuk menguatkan sub fokus yang jadi latar balik dari penelitian ini. Di dalam penelitian kualitatif, diperlukan suatu landasan yang mendasari penelitian supaya penelitian lebih terencana. Kerangka berpikir dalam sesuatu penelitian harus dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan ataupun berkaitan dengan fokus penelitian. Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono, 2017: 92). Sebuah kerangka pemikiran bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang di dapat dari berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman.

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



Sumber: Landasan Teori Penelitian Terdahulu dan Dikembangkan oleh Peneliti, (2022)

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah dugaan sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian yang didasarkan pada teori relevan serta belum didasarkan pada kenyataan

kenyataan empiris yang diperoleh lewat pengumpulan informasi. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Hipotesis sangat berguna dalam sesuatu penelitian supaya lebih terencana serta sistematis. Ada pula hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- $H_1 =$  Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh
- $H_2 =$  Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh
- $H_3 =$  Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini diadakan di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh yang beralamat di Jl. Tengku Abu Lam U No.7, Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Objek penelitian merupakan keterkaitan antara motivasi kerja serta kepuasan kerja pegawai yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja serta wilayatul hisbah Aceh.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Bersumber pada tujuan penelitian yang dipaparkan jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif/kuantitatif di mana tipe riset asosiatif/kuantitatif ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun ikatan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama (simultan) ataupun secara sendiri-sendiri (parsial).

##### **3.1.3 Horizon Waktu**

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian sampai penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai semenjak Mei 2022 sampai Agustus 2022.

Tabel 3.1  
Horizon Waktu Penelitian

| Keterangan                  | April<br>2022 | Mei<br>2022 | Juni<br>2022 | Juli<br>2022 | September<br>2022 |
|-----------------------------|---------------|-------------|--------------|--------------|-------------------|
| Pengajuan<br>Judul Proposal |               |             |              |              |                   |
| Survei Awal                 |               |             |              |              |                   |
| Penyusunan<br>Proposal      |               |             |              |              |                   |
| Seminar<br>Proposal         |               |             |              |              |                   |
| Penelitian                  |               |             |              |              |                   |
| Penyusunan<br>Skripsi       |               |             |              |              |                   |
| Sidang                      |               |             |              |              |                   |

#### 3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkatan kesatuan informasi yang dikumpulkan sepanjang sesi analisis informasi berikutnya unit analisis dalam penelitian ini merupakan Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

#### 3.1.5 Unit Observasi

Unit observasi ialah satuan pengamatan yang digunakan dalam penelitian titik hingga yang dijadikan sebagai unit observasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan informasi yang memiliki ciri yang sama serta jadi objek inferensi. Statistika inferensi mendasarkan diri pada 2 konsep bawah populasi selaku totalitas informasi baik nyata ataupun imajiner serta ilustrasi, selaku bagian dari populasi yang digunakan untuk melaksanakan

inferensi (pendekatan penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal yaitu jumlah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh sebanyak 876 orang. Di bawah ini tabel jumlah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Jumlah Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja  
dan Wilayatul Hisbah Aceh

| No            | Golongan                     | Jumlah           |
|---------------|------------------------------|------------------|
| 1             | Pegawai Struktural           | 25 Orang         |
| 2             | Penjabat Fungsional          | 24 Orang         |
| 3             | Pegawai Fungsional Arsiparis | 2 Orang          |
| 4             | Fungsional Umum              | 25 Orang         |
| 5             | Non Pegawai Sipil            | 791 Orang        |
| <b>Jumlah</b> |                              | <b>876 Orang</b> |

Sumber: Sub bagian umum, Kepegawaian dan Aset Satpol PP dan WH tahun 2022

### 3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi yang akan diambil oleh penulis adalah populasi dalam jumlah besar dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penulis bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, tetapi sampel yang diambil dari populasi harus bisa mewakili populasi

Jumlah sampel yang dihitung dalam penelitian ini ditentukan dengan cara dihitung dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{876}{1 + 876(10\%^2)}$$

$$n = \frac{876}{1 + 876(0,01)}$$

$$n = \frac{876}{1 + 8,76}$$

$$n = \frac{876}{9,76}$$

$$n = 89,75$$

Jadi sampel yang dihitung menggunakan rumus slovin maka responden sampel penelitian ini 89,75 dan dibulatkan menjadi 90 orang.

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

##### 1) Data Primer

Data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik

individu maupun kelompok. Jadi data yang didapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Jadi penulis datang ke kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh untuk mengamati aktivitas yang terjadi pada kantor tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang dilihat dan sesuai dengan kenyataannya.

## 2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk mendapatkan data-data pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

### 3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di dalam membahas ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, melalui:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara atau komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait, serta yang ada kaitannya dengan objek penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan di dalamnya untuk dijawab oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk memberikan bobot pada alternatif pilihan tingkat kesetujuan pada pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Skala likert yang digunakan dengan interval 1 sampai 5. Alternatif pilihan tingkat bertujuan untuk masing-masing pertanyaan yang berhubungan dengan masing-masing faktor berdasarkan skor atau bobot skala likert seperti terlihat pada tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3  
Alternatif Pilihan Jawaban Berdasarkan Skor

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

c. Keperpustakaan

Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku dengan menggunakan pendapat para ahli agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini terdiri dari kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Definisi dan indikator masing-masing variabel seperti terlihat pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4  
Operasionalisasi Variabel

| No.                | Variabel                         | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                                                                             | Indikator                                                                                                                                                     | Ukuran | Skala  | Item  |
|--------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| <b>Dependent</b>   |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                               |        |        |       |
| 1.                 | Kinerja Pegawai (Y)              | Kinerja adalah merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja yang dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. (Afifuddin, 2015)                                                                    | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektifitas<br>5. Kemandirian<br><br>Robbins (2016:260)                                         | 1-5    | Likert | A1-A5 |
| <b>Independent</b> |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                               |        |        |       |
| 2.                 | Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) | Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2015) | 1. Balas jasa.<br>2. Kondisi kerja<br>3. Fasilitas kerja<br>4. Prestasi kerja<br>5. Pengakuan dari atasan<br>6. Pekerjaan itu sendiri<br><br>Afandi (2018:29) | 1-5    | Likert | B1-B6 |

Tabel 3.4 Lanjutan

| No. | Variabel                         | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Indikator                                                                                                                                                                                                                  | Ukuran | Skala  | Item  |
|-----|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| 3.  | Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) | Kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> ) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.<br>Sunyoto (2012:210) | 1. Pekerjaan yang secara mental menantang<br>2. Kondisi kerja yang mendukung<br>3. Gaji atau upah yang pantas<br>4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan<br>5. Rekan sekerja yang mendukung<br>(Robbins, 2015: 181-182) | 1-5    | Likert | C1-C5 |

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data

yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2013:333) menyatakan “Regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu”. Mengingat dalam penelitian ini variabel X memiliki 2 variabel bebas.

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh. Rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kepuasan kerja

e = Error term

Untuk mengetahui keeratan hubungan produktivitas kerja pegawai dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai digunakan peralatan statistik koefisien korelasi (R). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent tersebut terhadap kinerja pegawai digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 3.6 Pengujian Data

#### 3.6.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data.

Kualitas data pada penelitian ini dapat diuji dengan dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2012 : 76) Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini validitas instrumen diuji dengan menggunakan uji dua arah ( $r$ ) dengan cara mencari nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $df = n-2$  pada taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Menurut Priyatno (2014:55) untuk menentukan apakah setiap instrumen valid atau tidak valid maka dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  (nilai *pearson correlation*) dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ , jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

##### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa: “Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui

bahwa sesuatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai  $\text{Alpha} \geq 0,60$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai  $\text{Alpha} \leq 0,60$ .

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana, perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi. Ada tiga asumsi yang harus dipenuhi sebelum menggunakan regresi dalam penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat histogram dan normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal sehingga normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011 : 161).

Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

#### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10,00$ . Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan tingkat multikolinearitas 0,95 (Ghozali, 2011: 105-106).

### 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedasitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi Variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka terjadi heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134).

## 3.7 Pengujian Hipotesis

Pada tingkat keyakinan 95% hipotesis penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_{0_0}$ : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

$H_{a_1}$ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

$H_{0_2}$ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

$H_{a_2}$ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

$H_{0_3}$ : Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

$H_{a_3}$ : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

Penerimaan atau pun penolakan hipotesis menggunakan peralatan statistik uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh keseluruhan variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### 3.7.1 Uji F (Simultan)

- a) Apabila nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka hipotesis  $H_a$  diterima, sebaliknya hipotesis  $H_0$  ditolak yang berarti secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.
- b) Apabila nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka hipotesis  $H_a$  ditolak, sebaliknya hipotesis  $H_0$  diterima yang berarti secara simultan motivasi kerja dan

kepuasan kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

### 3.7.2 Uji t (Parsial)

- a) Apabila nilai  $t_{hitung}$  suatu variabel lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , berarti variabel tersebut secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Aceh.
- b) Apabila nilai  $t_{hitung}$  suatu variabel lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , berarti variabel tersebut secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

Untuk mempercepat perhitungan keseluruhan proses pengolahan data menggunakan peralatan komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Fokus, Locus dan Waktu Penelitian**

###### **1. Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada masalah motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

###### **2. Locus Penelitian**

Penelitian ini bertempat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

###### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 minggu, dimulai dari tanggal 1 Juli 2022 sampai tanggal 8 Juli 2022.

##### **4.1.2 Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh yang beralamat di Jl. Tengku Abu Lam U No.7, Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Untuk tahun ini (2022) Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh dipimpin oleh Bapak Jalaluddin, SH., M.M. Dari tahun ke tahun kantor ini terus mengalami perkembangan baik dari segi pembangunannya maupun dari segi infrastrukturnya.

Tabel 4.1  
Profil Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh

| <b>Profil Kantor</b>                                                                           |                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Nama Kantor                                                                                    | : Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh |
| Alamat Lengkap                                                                                 | : Jl. Tengku Abu Lam U No.7                            |
| Kecamatan                                                                                      | : Baiturrahman                                         |
| Kabupaten / Kota                                                                               | : Banda Aceh                                           |
| Provinsi                                                                                       | : Aceh                                                 |
| Nama Pimpinan                                                                                  | : Jalaluddin, SH., M.M                                 |
| Kepemilikan Tanah / Bangunan                                                                   | : Pemerintah                                           |
| Permanen / Semi Permanen                                                                       | : Permanen                                             |
| Luas Tanah Seluruhnya                                                                          | : ± 1 hektar                                           |
| Sumber : Dokumentasi, Sumber Data (Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh, 2022) |                                                        |

#### 4.1.3 Visi dan Misi

Visi dan misi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh, yaitu :

##### a) Visi

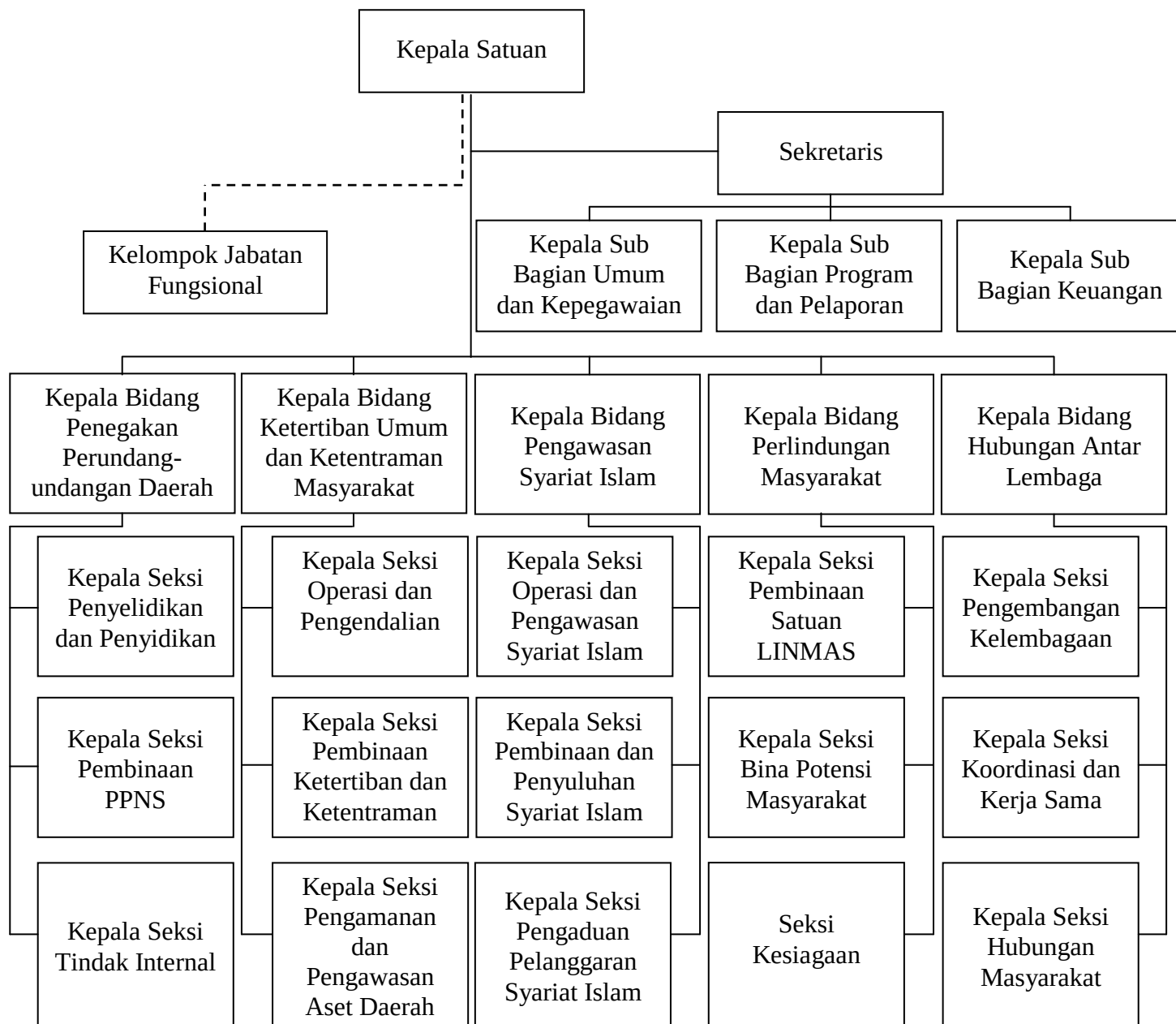
Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah yang profesional dalam penegakan produk hukum daerah, ketertiban umum dan ketrentaman masyarakat serta pengawasan pelaksanaan syariat islam secara kaffah.

**b) Misi**

- 1) Menciptakan Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh yang mempunyai kemampuan prima dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional.
- 2) Meningkatkan kesadaran dan kepedulian serta kepatuhan masyarakat dalam melaksanakan produk hukum daerah yang berlaku di Provinsi Aceh sehingga terciptanya masyarakat yang patuh dan taat hukum demi terciptanya ketrentaman dan ketertiban umum secara merata di Wilayah Provinsi Aceh.
- 3) Membina kedisiplinan Personil Satpol PP dan WH yang bertaqwa.
- 4) Mewujudkan pelaksanaan syariat islam secara kaffah di Provinsi Aceh  
Menertibkan disiplin Pegawai Negeri Sipil, siswa dan pelajar serta menindak warga masyarakat atau warga atau badan hukum yang mengganggu ketrentaman dan ketertiban umum.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Satpol PP dan WH Aceh



Sumber: Struktur Organisasi Satpol PP dan WH Aceh, 2022

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, penghasilan (gaji) dan masa kerja. Analisis deskripsi digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskripsi karakteristik responden ditunjukkan melalui nilai persentase yang terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| Pria          | 52        | 57,78%      |
| Wanita        | 38        | 42,22%      |
| <b>Jumlah</b> | <b>90</b> | <b>100%</b> |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor Satpol PP dan WH Aceh berdominan pria sebesar 52 orang dengan persentase 57,78%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan mayoritas dilakukan oleh pria.

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia          | Jumlah    | Persentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| 20-30 Tahun   | 15        | 16,67%      |
| 31-40 Tahun   | 47        | 52,22%      |
| 41-50 Tahun   | 19        | 21,11%      |
| > 51 Tahun    | 9         | 10,00%      |
| <b>Jumlah</b> | <b>90</b> | <b>100%</b> |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja di kantor Satpol PP dan WH Aceh masih berusia produktif yakni usia 31-40 tahun

berjumlah 47 orang dengan persentase 52,22%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki kemampuan yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

| <b>Status Perkawinan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------------------|---------------|-------------------|
| Belum Menikah            | 11            | 12,22%            |
| Menikah                  | 78            | 86,67%            |
| Pernah Menikah           | 1             | 1,11%             |
| <b>Jumlah</b>            | <b>90</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja dikantor Satpol PP dan WH Aceh berdominan sudah menikah sebanyak 78 orang dengan persentase 86,67%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai yang memiliki status perkawinan menikah dibandingkan dengan yang belum menikah.

Tabel 4.5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| <b>Tingkat Pendidikan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------------|---------------|-------------------|
| SMA                       | 47            | 52,22%            |
| Diploma                   | 8             | 8,89%             |
| Sarjana                   | 29            | 32,22%            |
| Pasca Sarjana             | 6             | 6,67%             |
| <b>Jumlah</b>             | <b>90</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja dikantor Satpol PP dan WH Aceh berdominasi lulusan SMA sebanyak 47 orang dengan persentase 52,22%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai tergolong baik.

Tabel 4.6  
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan (Gaji)

| <b>Penghasilan (Gaji)</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------------|---------------|-------------------|
| > 1 Juta                  | 36            | 40,00%            |
| 1-3 Juta                  | 27            | 30,00%            |
| 3-4 Juta                  | 17            | 18,89%            |
| 4-5 Juta                  | 3             | 3,33%             |
| < 5 Juta                  | 7             | 7,78%             |
| <b>Jumlah</b>             | <b>90</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja dikantor Satpol PP dan WH memiliki penghasilan yang baik yaitu 1-3 juta sebanyak 27 orang dengan persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan yang diperoleh pegawai sesuai dengan hasil kerjanya.

Tabel 4.7  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| <b>Masa Kerja</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| < 4 Tahun         | 6             | 6,67%             |
| 4-8 Tahun         | 16            | 17,77%            |
| 8-10 Tahun        | 24            | 26,67%            |
| > 10 Tahun        | 44            | 48,89%            |
| <b>Jumlah</b>     | <b>90</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja dikantor Satpol PP dan WH memiliki rata-rata masa jabatan >10 tahun yaitu sebanyak 44 orang dengan persentase 48,89%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah banyak pengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

Selain mendeskripsikan karakteristik responden, penulis juga mendeskripsikan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa kinerja pegawai (Y), motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>). Untuk

mencari variabel tersebut penulis menggunakan peralatan komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis deskripsi variabel kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan mencari nilai distribusi frekuensi setiap butir pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil analisis setiap butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.8

Y1 = Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Setuju        | 58               | 64,4           | 64,4                 | 64,4                      |
|       | Sangat Setuju | 32               | 35,6           | 35,6                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 58 dan sangat setuju berjumlah 32. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh dapat melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Tabel 4.9

Y2 = Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1                | 1,1            | 1,1                  | 1,1                       |
|       | Kurang Setuju | 4                | 4,4            | 4,4                  | 5,6                       |
|       | Setuju        | 54               | 60,0           | 60,0                 | 65,6                      |
|       | Sangat Setuju | 31               | 34,4           | 34,4                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 54 dan sangat setuju berjumlah 32. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.10  
Y3 = Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3                | 3,3            | 3,3                  | 3,3                       |
|       | Setuju        | 63               | 70,0           | 70,0                 | 73,3                      |
|       | Sangat Setuju | 24               | 26,7           | 26,7                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 63 dan sangat setuju berjumlah 24. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.11  
Y4 = Pegawai menggunakan teknologi pada organisasi  
untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1                | 1,1            | 1,1                  | 1,1                       |
|       | Kurang Setuju | 4                | 4,4            | 4,4                  | 5,6                       |
|       | Setuju        | 59               | 65,6           | 65,6                 | 71,1                      |
|       | Sangat Setuju | 26               | 28,9           | 28,9                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 59 dan sangat setuju berjumlah 26. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh dapat menggunakan teknologi pada organisasi

untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Tabel 4.12  
Y5 = Pegawai memiliki sikap kemandirian dalam bekerja

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 7                | 7,8            | 7,8                  | 7,8                       |
|       | Setuju        | 55               | 61,1           | 61,1                 | 68,9                      |
|       | Sangat Setuju | 28               | 31,1           | 31,1                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 55 dan sangat setuju berjumlah 28. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh memiliki sikap kemandirian dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.13  
Gambaran Kinerja Pegawai (Y) di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh

| No. | Kinerja Pegawai (Y)                                                              | Sangat Tidak Setuju |   | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |     | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Rata-rata |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|--------------|-----|---------------|-----|--------|------|---------------|------|-----------|
|     |                                                                                  | Fr                  | % | Fr           | %   | Fr            | %   | Fr     | %    | Fr            | %    |           |
| 1.  | Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai                | 0                   | 0 | 0            | 0   | 0             | 0   | 58     | 64,4 | 32            | 35,6 | 4,36      |
| 2.  | Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya | 0                   | 0 | 1            | 1,1 | 4             | 4,4 | 54     | 60,0 | 31            | 34,4 | 4,28      |
| 3.  | Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu                             | 0                   | 0 | 0            | 0   | 3             | 3,3 | 63     | 70,0 | 24            | 26,7 | 4,23      |

Tabel 4.13 Lanjutan

| No. | Kinerja Pegawai (Y)                                                                    | Sangat Tidak Setuju |   | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |     | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Rata-rata |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|--------------|-----|---------------|-----|--------|------|---------------|------|-----------|
|     |                                                                                        | Fr                  | % | Fr           | %   | Fr            | %   | Fr     | %    | Fr            | %    |           |
| 4.  | Pegawai menggunakan teknologi pada organisasi untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan | 0                   | 0 | 1            | 1,1 | 4             | 4,4 | 59     | 65,6 | 26            | 28,9 | 4,22      |
| 5.  | Pegawai memiliki sikap kemandirian dalam bekerja                                       | 0                   | 0 | 0            | 0   | 7             | 7,8 | 55     | 61,1 | 28            | 31,1 | 4,23      |
|     | Rerata                                                                                 | 4,264               |   |              |     |               |     |        |      |               |      |           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 gambaran kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator pertama yaitu tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,36. Indikator kedua yaitu pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,28. Indikator ketiga yaitu pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,23. Indikator keempat yaitu pegawai menggunakan teknologi pada organisasi untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,22. Indikator kelima yaitu pegawai memiliki sikap kemandirian dalam bekerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,23. Dari hasil kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa semua responden menjawab setuju dengan perolehan total nilai rata-rata sebesar 4,264.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Analisis deskripsi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dilakukan dengan mencari nilai distribusi frekuensi setiap butir pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil analisis setiap butir pernyataan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.14

$X_{11}$  = Pegawai menerima kompensasi (imbalan) dari Satpol PP dan WH Aceh sebagai bentuk balas jasa terhadap kinerja pegawai

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2                | 2,2            | 2,2                  | 2,2                       |
|       | Kurang Setuju | 4                | 4,4            | 4,4                  | 6,7                       |
|       | Setuju        | 49               | 54,4           | 54,4                 | 61,1                      |
|       | Sangat Setuju | 35               | 38,9           | 38,9                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 49 dan sangat setuju berjumlah 35. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh dapat menerima kompensasi (imbalan) sebagai bentuk balas jasa terhadap kinerjanya.

Tabel 4.15

$X_{12}$  = Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja pegawai

|       |                     | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1                | 1,1            | 1,1                  | 1,1                       |
|       | Kurang Setuju       | 3                | 3,3            | 3,3                  | 4,4                       |
|       | Setuju              | 59               | 65,6           | 65,6                 | 70,0                      |
|       | Sangat Setuju       | 27               | 30,0           | 30,0                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>        | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 59 dan sangat setuju berjumlah 27. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

Tabel 4.16  
X<sub>13</sub> = Pegawai mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk dapat dinikmati dan dipakai selama pegawai bekerja

|       |                     | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2                | 2,2            | 2,2                  | 2,2                       |
|       | Tidak Setuju        | 2                | 2,2            | 2,2                  | 4,4                       |
|       | Kurang Setuju       | 11               | 12,2           | 12,2                 | 16,7                      |
|       | Setuju              | 47               | 52,2           | 52,2                 | 68,9                      |
|       | Sangat Setuju       | 28               | 31,1           | 31,1                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>        | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 47 dan sangat setuju berjumlah 28. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk dapat dinikmati dan dipakai selama pegawai bekerja.

Tabel 4.17  
X<sub>14</sub> = Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan prestasi kerja yang baik

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 6                | 6,7            | 6,7                  | 6,7                       |
|       | Setuju        | 52               | 57,8           | 57,8                 | 64,4                      |
|       | Sangat Setuju | 32               | 35,6           | 35,6                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 52 dan sangat setuju berjumlah 32. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai Satpol PP dan WH Aceh dapat menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan prestasi kerja yang baik.

Tabel 4.18

X<sub>15</sub> = Pegawai mendapatkan respon yang baik dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan

|       |                     | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1                | 1,1            | 1,1                  | 1,1                       |
|       | Kurang Setuju       | 1                | 1,1            | 1,1                  | 2,2                       |
|       | Setuju              | 61               | 67,8           | 67,8                 | 70,0                      |
|       | Sangat Setuju       | 27               | 30,0           | 30,0                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>        | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 61 dan sangat setuju berjumlah 27. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh mendapatkan respon yang baik dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.19

X<sub>16</sub> = Pegawai lebih suka mengerjakan pekerjaan sendiri agar dapat memotivasi pegawai yang lain

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1                | 1,1            | 1,1                  | 1,1                       |
|       | Kurang Setuju | 15               | 16,7           | 16,7                 | 17,8                      |
|       | Setuju        | 51               | 56,7           | 56,7                 | 74,4                      |
|       | Sangat Setuju | 23               | 25,6           | 25,6                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 51 dan sangat setuju berjumlah 23. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai Satpol PP dan WH Aceh lebih suka mengerjakan pekerjaan sendiri karena dapat memotivasi pegawai yang lain.

Tabel 4.20  
Gambaran Motivasi Kerja ( $X_1$ ) di Satuan Polisi Pamong Praja  
dan Wilayatul Hisbah Aceh

| No. | Motivasi Kerja ( $X_1$ )                                                                                            | Sangat Tidak Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Rata-rata |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|-----------|
|     |                                                                                                                     | Fr                  | %   | Fr           | %   | Fr            | %    | Fr     | %    | Fr            | %    |           |
| 1.  | Pegawai menerima kompensasi (imbalan) dari Satpol PP dan WH Aceh sebagai bentuk balas jasa terhadap kinerja pegawai | 0                   | 0   | 2            | 2,2 | 4             | 4,4  | 49     | 54,4 | 35            | 38,9 | 4,30      |
| 2.  | Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja pegawai                                                               | 1                   | 1,1 | 0            | 0   | 3             | 3,3  | 59     | 65,6 | 27            | 30,0 | 4,23      |
| 3.  | Pegawai mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk dapat dinikmati dan dipakai selama pegawai bekerja                 | 2                   | 2,2 | 2            | 2,2 | 11            | 12,2 | 47     | 52,2 | 28            | 31,1 | 4,08      |
| 4.  | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan prestasi kerja yang baik                                 | 0                   | 0   | 0            | 0   | 6             | 6,7  | 52     | 57,8 | 32            | 35,6 | 4,29      |

Tabel 4.20 Lanjutan

| No. | Motivasi Kerja<br>(X <sub>1</sub> )                                                                                       | Sangat<br>Tidak<br>Setuju |     | Tidak<br>Setuju |     | Kurang<br>Setuju |      | Setuju |      | Sangat<br>Setuju |      | Rata-<br>rata |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----|-----------------|-----|------------------|------|--------|------|------------------|------|---------------|
|     |                                                                                                                           | Fr                        | %   | Fr              | %   | Fr               | %    | Fr     | %    | Fr               | %    |               |
| 5.  | Pegawai mendapatkan respon yang baik dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan | 1                         | 1,1 | 0               | 0   | 1                | 1,1  | 61     | 67,8 | 27               | 30,0 | 4,26          |
| 6.  | Pegawai lebih suka mengerjakan pekerjaan sendiri agar dapat memotivasi pegawai yang lain                                  | 0                         | 0   | 1               | 1,1 | 15               | 16,7 | 51     | 56,7 | 23               | 25,6 | 4,07          |
|     | Rerata                                                                                                                    | 4,205                     |     |                 |     |                  |      |        |      |                  |      |               |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 gambaran motivasi kerja dapat dilihat dari indikator pertama yaitu pegawai menerima kompensasi (imbalan) dari Satpol PP dan WH Aceh sebagai bentuk balas jasa terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,30. Indikator kedua yaitu pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja pegawai dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,23. Indikator ketiga yaitu pegawai mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk dapat dinikmati dan dipakai selama pegawai bekerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,08. Indikator keempat yaitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan prestasi kerja yang baik dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,29. Indikator kelima yaitu pegawai mendapatkan respon yang baik dari atasan karena telah menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,26. Indikator keenam adalah pegawai lebih suka mengerjakan pekerjaan sendiri agar dapat memotivasi pegawai yang lain dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,07. Dari hasil keenam indikator tersebut menunjukkan bahwa semua responden menjawab setuju dengan perolehan total nilai rata-rata sebesar 4,205.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Analisis deskripsi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dilakukan dengan mencari nilai distribusi frekuensi setiap butir pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil analisis setiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.21  
 $X_{21}$  = Pegawai merasa pekerjaan sesuai dengan  
 keterampilan dan kemampuannya

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2                | 2,2            | 2,2                  | 2,2                       |
|       | Setuju        | 56               | 62,2           | 62,2                 | 64,4                      |
|       | Sangat Setuju | 32               | 35,6           | 35,6                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 56 dan sangat setuju berjumlah 32. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh dapat melakukan pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Tabel 4.22  
 $X_2$  = Kondisi kerja pegawai selalu mendukung pegawai  
 mengerjakan pekerjaan yang baik

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 4                | 4,4            | 4,4                  | 4,4                       |
|       | Kurang Setuju | 7                | 7,8            | 7,8                  | 12,2                      |
|       | Setuju        | 51               | 56,7           | 56,7                 | 68,9                      |
|       | Sangat Setuju | 28               | 31,1           | 31,1                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 51 dan sangat setuju berjumlah 28. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja pegawai Satpol PP dan WH Aceh mendukung para pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.23  
 $X_3$  = Gaji yang pegawai terima sudah memuaskan dan tepat waktu

|       |                     | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2                | 2,2            | 2,2                  | 2,2                       |
|       | Tidak Setuju        | 6                | 6,7            | 6,7                  | 8,9                       |
|       | Kurang Setuju       | 10               | 11,1           | 11,1                 | 20,0                      |
|       | Setuju              | 49               | 54,4           | 54,4                 | 74,4                      |
|       | Sangat Setuju       | 23               | 25,6           | 25,6                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>        | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 49 dan sangat setuju berjumlah 23. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh merasa puas dengan gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerjanya dan tepat waktu.

Tabel 4.24

X<sub>24</sub> = Pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya

|       |                     | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1                | 1,1            | 1,1                  | 1,1                       |
|       | Tidak Setuju        | 3                | 3,3            | 3,3                  | 4,4                       |
|       | Kurang Setuju       | 12               | 13,3           | 13,3                 | 17,8                      |
|       | Setuju              | 53               | 58,9           | 58,9                 | 76,7                      |
|       | Sangat Setuju       | 21               | 23,3           | 23,3                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>        | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 53 dan sangat setuju berjumlah 21. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh melakukan pekerjaan sesuai dengan kepribadiannya.

Tabel 4.25

X<sub>25</sub> = Pegawai berinteraksi baik dengan rekan kerja sehingga dapat mendukung pegawai dalam pekerjaannya

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Setuju        | 62               | 68,9           | 68,9                 | 68,9                      |
|       | Sangat Setuju | 28               | 31,1           | 31,1                 | 100,0                     |
|       | <b>Total</b>  | <b>90</b>        | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b>         |                           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 62 dan sangat setuju berjumlah 28. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP dan WH Aceh dapat berinteraksi baik dengan rekan kerjanya dan dapat mendukung pegawai lainnya dalam bekerja.

Tabel 4.26  
Gambaran Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) di Satuan Polisi Pamong Praja  
dan Wilayatul Hisbah Aceh

| No. | Kepuasan Kerja ( $X_2$ )                                                                         | Sangat Tidak Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Rata-rata |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|-----------|
|     |                                                                                                  | Fr                  | %   | Fr           | %   | Fr            | %    | Fr     | %    | Fr            | %    |           |
| 1.  | Pegawai merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya                             | 0                   | 0   | 0            | 0   | 2             | 2,2  | 56     | 62,2 | 32            | 35,6 | 4,33      |
| 2.  | Kondisi kerja pegawai selalu mendukung pegawai mengerjakan pekerjaan yang baik                   | 0                   | 0   | 4            | 4,4 | 7             | 7,8  | 51     | 56,7 | 28            | 31,1 | 4,14      |
| 3.  | Gaji yang pegawai terima sudah memuaskan dan tepat waktu                                         | 2                   | 2,2 | 6            | 6,7 | 10            | 11,1 | 49     | 54,4 | 23            | 25,6 | 3,94      |
| 4.  | Pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya                                         | 1                   | 1,1 | 3            | 3,3 | 12            | 13,3 | 53     | 58,9 | 21            | 23,3 | 4,00      |
| 5.  | Pegawai berinteraksi baik dengan rekan kerja sehingga dapat mendukung pegawai dalam pekerjaannya | 0                   | 0   | 0            | 0   | 0             | 0    | 62     | 68,9 | 28            | 31,1 | 4,31      |
|     | Rerata                                                                                           | 4,144               |     |              |     |               |      |        |      |               |      |           |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.26 gambaran kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator pertama yaitu pegawai merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,33. Indikator kedua yaitu kondisi kerja pegawai selalu mendukung pegawai mengerjakan

pekerjaan yang baik dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,14. Indikator ketiga yaitu gaji yang pegawai terima sudah memuaskan dan tepat waktu dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 3,94. Indikator keempat yaitu pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,00. Indikator kelima yaitu pegawai berinteraksi baik dengan rekan kerja sehingga dapat mendukung pegawai dalam pekerjaannya dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,31. Dari hasil kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa semua responden menjawab setuju dengan perolehan total nilai rata-rata sebesar 4,144.

### **4.3 Hasil Pengujian Data**

Pada penelitian ini data yang diperoleh yaitu data primer berupa hasil penyebaran kuisioner pada sampel sebanyak 90 orang responden. Data-data tersebut digunakan untuk menganalisis variabel penelitian berupa kinerja pegawai (Y), motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan melakukan uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, serta melakukan uji hipotesis yaitu uji F (simultan) dan uji t. Untuk menganalisis variabel tersebut penulis menggunakan peralatan komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.

#### **4.3.1 Uji Kualitas Data**

##### **4.3.1.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ ,

dalam hal ini ( $n$ ) adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing item valid atau tidak, maka dilakukan dengan cara melihat hasil *output cronbach alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing variabel penelitian. Kemudian membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan  $r_{\text{tabel}}$ .

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 90 orang responden. Berdasarkan tingkat signifikansi untuk uji dua arah pada  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha$  0,05, maka nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $(df) = 90-2 = 88$ , yaitu 0,207. Maka untuk menentukan apakah setiap instrumen valid atau tidak valid dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  (nilai *pearson correlation*) dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ , jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  (pada taraf signifikan 5%) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014:55).

Tabel 4.27  
Hasil Pengujian Validitas

| Pernyataan       | <i>Corrected Item-Total Correlation</i><br>( $r_{\text{hitung}}$ ) | $r_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
|------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------|------------|
| Y1               | 0,529                                                              | 0,207              | Valid      |
| Y2               | 0,405                                                              | 0,207              | Valid      |
| Y3               | 0,445                                                              | 0,207              | Valid      |
| Y4               | 0,436                                                              | 0,207              | Valid      |
| Y5               | 0,331                                                              | 0,207              | Valid      |
| X <sub>1</sub> 1 | 0,409                                                              | 0,207              | Valid      |
| X <sub>1</sub> 2 | 0,479                                                              | 0,207              | Valid      |
| X <sub>1</sub> 3 | 0,756                                                              | 0,207              | Valid      |
| X <sub>1</sub> 4 | 0,464                                                              | 0,207              | Valid      |
| X <sub>1</sub> 5 | 0,496                                                              | 0,207              | Valid      |
| X <sub>1</sub> 6 | 0,412                                                              | 0,207              | Valid      |

Tabel 4.27 Lanjutan

| <b>Pernyataan</b>     | <b><i>Corrected Item-Total Correlation</i><br/>(<math>r_{hitung}</math>)</b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| <b>X<sub>21</sub></b> | 0,486                                                                        | 0,207                         | Valid             |
| <b>X<sub>22</sub></b> | 0,441                                                                        | 0,207                         | Valid             |
| <b>X<sub>23</sub></b> | 0,330                                                                        | 0,207                         | Valid             |
| <b>X<sub>24</sub></b> | 0,469                                                                        | 0,207                         | Valid             |
| <b>X<sub>25</sub></b> | 0,343                                                                        | 0,207                         | Valid             |

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa *corrected item-total correlation* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,207. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh *item* atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha  $\geq 0,60$ , sedangkan suatu instrumen atau variabel dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha  $\leq 0,60$  (Sugiyono, 2012).

Tabel 4.28  
Hasil Pengujian Reliabilitas

| <b>Variabel</b>                       | <b><i>Cronbach Alpha</i> (&gt; 0,60)</b> | <b>Keterangan</b> |
|---------------------------------------|------------------------------------------|-------------------|
| <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>            | 0,670                                    | Reliabel          |
| <b>Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b> | 0,758                                    | Reliabel          |
| <b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b> | 0,641                                    | Reliabel          |

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang telah dilakukan pengujian mendapatkan nilai di atas 0,60.

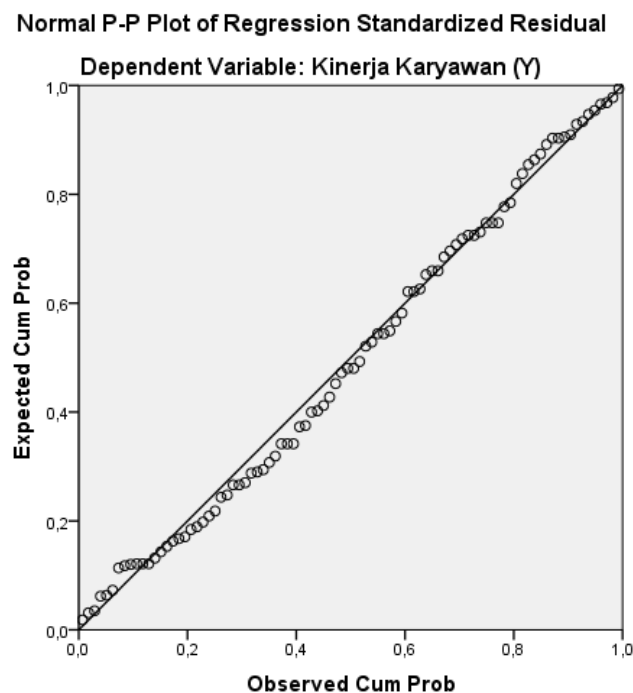
Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$ .

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat histogram dan normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal sehingga normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011 : 161).

Gambar 4.2  
Grafik Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*



Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar membentuk garis lurus dan mengikuti diagonalnya. Maka data tersebut telah memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Selain dengan melihat grafik, uji normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov- Smirnov* dengan *alpha* sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov- Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal.

Tabel 4.29  
Hasil Pengujian Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 90                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1,53114782              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,060                    |
|                                  | Positive       | ,060                    |
|                                  | Negative       | -,044                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,060                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200                    |

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa *kolmogorov smirnov* sebesar 0,060 dan signifikan pada 0,200 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

#### 4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan tingkat multikolinearitas 0.95 (Ghozali, 2011: 105-106).

Tabel 4.30  
Hasil Pengujian Multikolinieritas

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     |                         |       |
| Motivasi Kerja | 0,696                   | 1,437 |
| Kepuasan Kerja | 0,696                   | 1,437 |

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

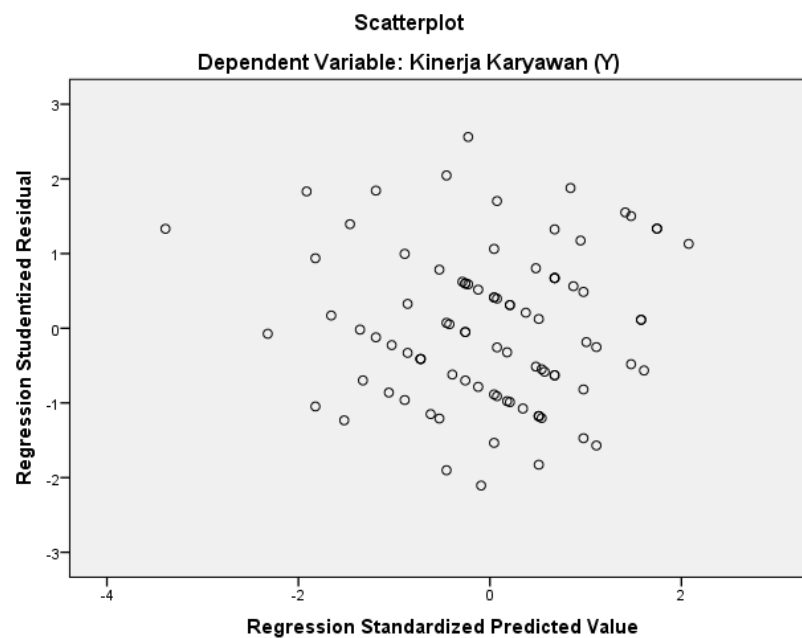
Berdasarkan data pada tabel 4.30 dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10.

Pada tabel 4.30, nilai *tolerance* variabel bebas motivasi kerja sebesar 0,696 dan kepuasan kerja sebesar 0,696. Sedangkan nilai VIF variabel bebas motivasi kerja sebesar 1,437 dan kepuasan kerja sebesar 1,437. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas (tidak berkorelasi) antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

#### 4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011 : 139-141).

Gambar 4.3  
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2013:333) menyatakan “Regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu”. Mengingat dalam penelitian ini variabel X memiliki 2 variabel bebas. Maka regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

Tabel 4.31  
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|
|       |                     | B                           | Std. Error |
| 1     | (Constant)          | 11,381                      | 1,731      |
|       | Motivasi Kerja (X1) | ,158                        | ,073       |
|       | Kepuasan Kerja (X2) | ,287                        | ,087       |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.31 maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,381 + 0,158 X_1 + 0,287 X_2$$

Model regresi menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien ( $\beta$ ) dari nilai variabel independen tersebut.

Untuk mengetahui keeratan hubungan produktivitas kerja pegawai dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai digunakan peralatan statistik koefisien korelasi ( $R$ ). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Tabel 4.32  
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,529 <sup>a</sup> | ,280     | ,263              | 1,549                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 seperti yang terdapat pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa nilai ( $R$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 0,529 artinya hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R$  square) yang didapat ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,280 atau 28%. Semakin besar angka  $R$  Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 28% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan selisihnya 72% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

##### 4.3.4.1 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011:98).

Berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, maka nilai  $F_{tabel} = F(k ; df = n-k) = F(2 ; df = 90-2) = F(2 ; df = 88)$   $F_{tabel}$  yaitu 3,10. Untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel 4.33  
Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 81,003         | 2  | 40,501      | 16,887 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 208,653        | 87 | 2,398       |        |                   |
|       | Total      | 289,656        | 89 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 seperti yang terdapat pada Tabel 4.33 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 16,887 \geq F_{tabel} 3,10$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

#### 4.3.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel atau secara parsial variabel independen (motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, maka nilai  $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; df = n-k-1) = t(0,05/2 ; df = 90-2-1) = t(0,025 ; df = 87)$ ,  $t_{\text{tabel}}$  yaitu 1,988. Untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ , jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel 4.34  
Hasil Uji t (Parsial)

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 11,381                      | 1,731      |                           | 6,575 | ,000 |
|       | Motivasi Kerja (X1) | ,158                        | ,073       | ,237                      | 2,177 | ,032 |
|       | Kepuasan Kerja (X2) | ,287                        | ,087       | ,359                      | 3,294 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 seperti yang terdapat pada Tabel 4.34 dapat dilihat bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan  $t_{\text{hitung}} 2,177 \geq t_{\text{tabel}} 1,988$  dan signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$ , maka dapat

disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh dengan persentase sebesar 15,8%.

Dari hasil uji  $t$  juga dapat dilihat bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan  $t_{hitung}$   $3,294 \geq t_{tabel}$  1,988 dan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh dengan persentase sebesar 28,7%.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian masing-masing variabel diantaranya motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) di kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

##### **4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil Uji statistik  $F$  (Uji  $F$ ) yang telah peneliti lakukan dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung}$   $16,887 \geq F_{tabel}$  3,10

pada taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Oktavianti (2020) mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $19,06 \geq 3,21$ ) dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian lain yang serupa dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Suparman, dkk (2019) mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $14,907 \geq 3,19$ ) dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

#### **4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t yang telah peneliti lakukan dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 2,177 \geq t_{tabel} 1,988$  pada taraf signifikan  $0,032 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh

motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2021) mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2,716 \geq 1,988$ ) dengan taraf signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian lain yang serupa dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Oktavianti (2020) mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,539 \geq 1,680$ ) dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t yang telah peneliti lakukan dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 3,294 \geq t_{tabel} 1,988$  pada taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Endra (2021) mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2,048 \geq 1,69$ ) dengan taraf signifikan sebesar  $0,049 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian lain yang serupa dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Suparman, dkk (2019) mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $1,934 \geq 1,67528$ ) dengan taraf signifikan sebesar  $0,039 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.5 Implikasi Hasil Penelitian**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian asosiatif / kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun ikatan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama (simultan) ataupun secara sendiri-sendiri (parsial). Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu parameter yang sebaiknya dapat digunakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh agar dapat memperoleh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil yang baik. Selain itu juga diharapkan dengan adanya penelitian ini, pihak-pihak yang bersangkutan dapat melihat lebih luas lagi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam suatu pemerintahan dan mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengurangi permasalahan tersebut.

Dapat dipastikan bahwa hasil dari penelitian ini memiliki implikasi yang positif bagi pihak Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh. Dari berbagai macam permasalahan yang terjadi di ruang lingkup penelitian ini telah terungkap hasil-hasil penelitian yang secara langsung berimbas terhadap pihak Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh. Salah satu diantaranya adalah ketika observasi awal motivasi dan kepuasan kerja pegawai semakin menurun. Hal ini mengisyaratkan kepada pihak Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh agar perlu memiliki sistem yang lebih baik untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kerjanya dan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja akan menciptakan kinerja yang maksimal pada pegawai. Oleh karena itu, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh harus terus melakukan peningkatan motivasi kerja agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Implikasi yang lain diperoleh dari hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan kerjanya. Dengan adanya kepuasan kerja atas pekerjaan, gaji, dan insentif, maka pegawai akan terus meningkatkan kerjanya. Oleh karena itu, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh harus mengutamakan kepuasan kerja dari para pegawai agar memiliki dorongan yang

kuat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai merasa senang dan melakukan kinerjanya dengan baik.

Implikasi lainnya juga diperoleh dari hasil penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh harus memperhatikan kebutuhan para pegawai dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pegawai memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh sebesar 15,8%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh sebesar 28,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Diharapkan kepada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh untuk mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja kepada pegawainya karena motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Diharapkan untuk penelitian dan studi selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan dalam pengambilan data untuk wilayah yang dijadikan sebagai ruang lingkup penelitian.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi literatur untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Afifuddin. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Andi, Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Endra, Tri Finta Syandi Syah (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*. Vo.14 No.2, Tahun 2021. Hal : 50-61.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit.
- Hafidzi, dkk (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol.4 No.1.
- Hasibuan, Malayu SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Larasati, Putri Maulidyah Ayu (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.10 No.5, Mei 2021. Hal : 1-16.

- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda.en Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Noordjanah, A. (2015). Hubungan Harga Diri dan Optimisme Dengan Motivasi Belajar Pada Siswa MAN Maguwoharjo Sleman Yogyakarta. *Laporan Penelitian*. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Oktavianti, Nopi (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Alam*. Vol.3 No.2, Januari 2020. Hal : 148-155.
- Prawirosentono, Suyadi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Jakarta : Rajawali Press.
- Priyatno, Dwi (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta : Mediakom.
- Robbins, S.P. dan Judge T.A (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen (2015). *Organizational Behavior 9<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins, S. P., (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis Edisi 2*. Medan: USU Press.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Suparman, dkk (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol.8 No.1, Januari-Juni 2019. Hal : 52-62.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Syamsir Torang (2012). *Metode Riset dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

### Kuesioner

- a. Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir program studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh**”.
- b. Berilah  $\surd$  pada jawaban yang anda pilih  
STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

#### Karakteristik Responden

- |                      |   |                                                                                                                       |                                                                           |                                                                        |
|----------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1. No. Kuesioner     | : | _____ (diisi oleh peneliti)                                                                                           |                                                                           |                                                                        |
| 2. Nama              | : | _____                                                                                                                 |                                                                           |                                                                        |
| 3. Jenis Kelamin     | : | <input type="checkbox"/> Pria                                                                                         | <input type="checkbox"/> Wanita                                           |                                                                        |
| 4. Usia              | : | _____/tahun                                                                                                           |                                                                           |                                                                        |
| 5. Status Perkawinan | : | <input type="checkbox"/> Menikah<br><input type="checkbox"/> Belum Menikah<br><input type="checkbox"/> Pernah Menikah |                                                                           |                                                                        |
| 6. Pendidikan        | : | <input type="checkbox"/> SMA                                                                                          | <input type="checkbox"/> Sarjana<br><input type="checkbox"/> Diploma      | <input type="checkbox"/> Pasca Sarjana                                 |
| 7. Penghasilan       | : | <input type="checkbox"/> < 1 Juta                                                                                     | <input type="checkbox"/> 4-5 Juta<br><input type="checkbox"/> 1-3 Juta    | <input type="checkbox"/> > 5 Juta<br><input type="checkbox"/> 3-4 Juta |
| 8. Masa Kerja        | : | <input type="checkbox"/> < 4 Tahun                                                                                    | <input type="checkbox"/> 8-10 Tahun<br><input type="checkbox"/> 4-8 Tahun | <input type="checkbox"/> > 10 Tahun                                    |

### A. Kinerja Pegawai (Y)

| No. | Pernyataan                                                                                            | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
|     |                                                                                                       | STS | TS | KS | S | SS |
| 1.  | Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya                                        |     |    |    |   |    |
| 2.  | Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya                       |     |    |    |   |    |
| 3.  | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu                                                     |     |    |    |   |    |
| 4.  | Saya menggunakan teknologi pada organisasi untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan                   |     |    |    |   |    |
| 5.  | Saya memiliki sikap kemandirian dalam bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh |     |    |    |   |    |

### B. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

| No. | Pernyataan                                                                                                             | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
|     |                                                                                                                        | STS | TS | KS | S | SS |
| 1.  | Saya menerima kompensasi (imbalan) dari Satpol PP dan WH Aceh sebagai bentuk balas jasa terhadap kinerja saya          |     |    |    |   |    |
| 2.  | Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya                                                                        |     |    |    |   |    |
| 3.  | Saya mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk dapat dinikmati dan dipakai selama saya bekerja                          |     |    |    |   |    |
| 4.  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan prestasi kerja yang baik                                       |     |    |    |   |    |
| 5.  | Saya mendapatkan respon yang baik dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan |     |    |    |   |    |
| 6.  | Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan saya sendiri agar dapat memotivasi karyawan yang lain                            |     |    |    |   |    |

### C. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

| No. | Pernyataan                                                                              | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
|     |                                                                                         | STS | TS | KS | S | SS |
| 1.  | Saya merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya                     |     |    |    |   |    |
| 2.  | Kondisi kerja saya selalu mendukung ketika saya mengerjakan pekerjaan yang baik         |     |    |    |   |    |
| 3.  | Gaji yang saya terima sudah memuaskan dan tepat waktu                                   |     |    |    |   |    |
| 4.  | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kepribadian saya                               |     |    |    |   |    |
| 5.  | Saya berinteraksi baik dengan rekan kerja sehingga dapat mendukung saya dalam pekerjaan |     |    |    |   |    |

**Lampiran 2 : Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)**

| No Responden | Kinerja Pegawai (Y) |     |     |     |     | Total Y |
|--------------|---------------------|-----|-----|-----|-----|---------|
|              | Y.1                 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 |         |
| 1            | 5                   | 5   | 4   | 5   | 3   | 22      |
| 2            | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 3            | 4                   | 4   | 4   | 5   | 4   | 21      |
| 4            | 5                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 21      |
| 5            | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 25      |
| 6            | 4                   | 4   | 4   | 5   | 4   | 21      |
| 7            | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 8            | 4                   | 3   | 4   | 4   | 4   | 19      |
| 9            | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 10           | 4                   | 4   | 4   | 3   | 4   | 19      |
| 11           | 5                   | 4   | 4   | 4   | 5   | 22      |
| 12           | 4                   | 3   | 4   | 4   | 4   | 19      |
| 13           | 4                   | 4   | 4   | 5   | 5   | 22      |
| 14           | 4                   | 5   | 4   | 3   | 3   | 19      |
| 15           | 4                   | 4   | 4   | 5   | 5   | 22      |
| 16           | 5                   | 4   | 4   | 4   | 5   | 22      |
| 17           | 5                   | 5   | 4   | 5   | 5   | 24      |
| 18           | 5                   | 3   | 5   | 4   | 4   | 21      |
| 19           | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 20           | 4                   | 4   | 4   | 5   | 5   | 22      |
| 21           | 4                   | 3   | 4   | 4   | 3   | 18      |
| 22           | 4                   | 4   | 4   | 4   | 3   | 19      |
| 23           | 4                   | 4   | 5   | 3   | 3   | 19      |
| 24           | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 25           | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 26           | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 27           | 5                   | 5   | 5   | 5   | 4   | 24      |
| 28           | 5                   | 5   | 4   | 5   | 4   | 23      |
| 29           | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 30           | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 20      |
| 31           | 4                   | 5   | 4   | 4   | 4   | 21      |
| 32           | 4                   | 4   | 3   | 4   | 5   | 20      |
| 33           | 4                   | 2   | 4   | 4   | 5   | 19      |
| 34           | 4                   | 4   | 4   | 2   | 4   | 18      |
| 35           | 4                   | 4   | 3   | 4   | 3   | 18      |

|    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

|    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 88 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |

**Lampiran 3 : Hasil Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No Responden | Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) |      |      |      |      |      | Total X <sub>1</sub> |
|--------------|----------------------------------|------|------|------|------|------|----------------------|
|              | X1.1                             | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |                      |
| 1            | 5                                | 3    | 3    | 3    | 4    | 5    | 23                   |
| 2            | 2                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 22                   |
| 3            | 4                                | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 25                   |
| 4            | 4                                | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 27                   |
| 5            | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30                   |
| 6            | 4                                | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 25                   |
| 7            | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24                   |
| 8            | 4                                | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 27                   |
| 9            | 4                                | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 22                   |
| 10           | 4                                | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 22                   |
| 11           | 5                                | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 26                   |
| 12           | 4                                | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 26                   |
| 13           | 4                                | 1    | 1    | 4    | 1    | 4    | 15                   |
| 14           | 4                                | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 21                   |
| 15           | 5                                | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 29                   |
| 16           | 5                                | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 25                   |
| 17           | 5                                | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 27                   |
| 18           | 3                                | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 22                   |
| 19           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24                   |
| 20           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 25                   |
| 21           | 5                                | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 21                   |
| 22           | 5                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 24                   |
| 23           | 3                                | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 18                   |
| 24           | 5                                | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 26                   |
| 25           | 5                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 25                   |
| 26           | 4                                | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 24                   |
| 27           | 4                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 27                   |
| 28           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 23                   |
| 29           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24                   |
| 30           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 23                   |
| 31           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24                   |
| 32           | 5                                | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 28                   |
| 33           | 4                                | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 25                   |
| 34           | 4                                | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 22                   |
| 35           | 3                                | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 21                   |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 17 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 40 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 75 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 82 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 84 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 87 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 88 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 90 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |

**Lampiran 4 : Hasil Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| No Responden | Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) |      |      |      |      | Total X <sub>2</sub> |
|--------------|----------------------------------|------|------|------|------|----------------------|
|              | X2.1                             | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |                      |
| 1            | 3                                | 5    | 4    | 3    | 4    | 19                   |
| 2            | 4                                | 2    | 4    | 4    | 4    | 18                   |
| 3            | 4                                | 4    | 4    | 2    | 4    | 18                   |
| 4            | 4                                | 5    | 5    | 4    | 4    | 22                   |
| 5            | 5                                | 5    | 5    | 5    | 5    | 25                   |
| 6            | 4                                | 4    | 3    | 4    | 5    | 20                   |
| 7            | 5                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 21                   |
| 8            | 4                                | 4    | 1    | 4    | 5    | 18                   |
| 9            | 4                                | 2    | 3    | 4    | 4    | 17                   |
| 10           | 4                                | 4    | 3    | 4    | 4    | 19                   |
| 11           | 4                                | 5    | 3    | 4    | 5    | 21                   |
| 12           | 4                                | 4    | 5    | 5    | 4    | 22                   |
| 13           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 20                   |
| 14           | 4                                | 5    | 3    | 4    | 5    | 21                   |
| 15           | 5                                | 5    | 4    | 5    | 5    | 24                   |
| 16           | 4                                | 3    | 2    | 3    | 4    | 16                   |
| 17           | 5                                | 4    | 5    | 3    | 5    | 22                   |
| 18           | 5                                | 4    | 2    | 5    | 5    | 21                   |
| 19           | 4                                | 4    | 3    | 4    | 4    | 19                   |
| 20           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 20                   |
| 21           | 4                                | 3    | 3    | 3    | 4    | 17                   |
| 22           | 4                                | 3    | 3    | 3    | 4    | 17                   |
| 23           | 4                                | 4    | 2    | 3    | 4    | 17                   |
| 24           | 4                                | 3    | 4    | 4    | 4    | 19                   |
| 25           | 4                                | 4    | 3    | 3    | 4    | 18                   |
| 26           | 4                                | 2    | 4    | 4    | 4    | 18                   |
| 27           | 4                                | 4    | 4    | 3    | 5    | 20                   |
| 28           | 4                                | 4    | 1    | 4    | 5    | 18                   |
| 29           | 4                                | 4    | 4    | 3    | 4    | 19                   |
| 30           | 4                                | 2    | 4    | 4    | 4    | 18                   |
| 31           | 4                                | 4    | 4    | 4    | 4    | 20                   |
| 32           | 4                                | 4    | 4    | 5    | 4    | 21                   |
| 33           | 4                                | 4    | 5    | 4    | 4    | 21                   |
| 34           | 4                                | 4    | 5    | 4    | 4    | 21                   |
| 35           | 4                                | 4    | 3    | 3    | 4    | 18                   |

|    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 14 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 |
| 40 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 17 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 47 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 54 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 19 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |

|    |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 75 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 83 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 89 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 90 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |

## Lampiran 5 : Hasil Distribusi Frekuensi

### Kinerja Pegawai (Y)

Y1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 58        | 64,4    | 64,4          | 64,4               |
|       | Sangat Setuju | 32        | 35,6    | 35,6          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

Y2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1,1     | 1,1           | 1,1                |
|       | Kurang Setuju | 4         | 4,4     | 4,4           | 5,6                |
|       | Setuju        | 54        | 60,0    | 60,0          | 65,6               |
|       | Sangat Setuju | 31        | 34,4    | 34,4          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

Y3

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
|       | Setuju        | 63        | 70,0    | 70,0          | 73,3               |
|       | Sangat Setuju | 24        | 26,7    | 26,7          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

Y4

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1,1     | 1,1           | 1,1                |
|       | Kurang Setuju | 4         | 4,4     | 4,4           | 5,6                |
|       | Setuju        | 59        | 65,6    | 65,6          | 71,1               |
|       | Sangat Setuju | 26        | 28,9    | 28,9          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Y5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 7         | 7,8     | 7,8           | 7,8                |
|       | Setuju        | 55        | 61,1    | 61,1          | 68,9               |
|       | Sangat Setuju | 28        | 31,1    | 31,1          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

|                    |         | Y.1  | Y.2  | Y.3  | Y.4  | Y.5  |
|--------------------|---------|------|------|------|------|------|
| N                  | Valid   | 90   | 90   | 90   | 90   | 90   |
|                    | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean               |         | 4,36 | 4,28 | 4,23 | 4,22 | 4,23 |
| Std. Error of Mean |         | ,051 | ,063 | ,053 | ,061 | ,061 |
| Median             |         | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Mode               |         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| Std. Deviation     |         | ,481 | ,600 | ,498 | ,576 | ,582 |
| Variance           |         | ,232 | ,360 | ,248 | ,332 | ,338 |
| Range              |         | 1    | 3    | 2    | 3    | 2    |
| Minimum            |         | 4    | 2    | 3    | 2    | 3    |
| Maximum            |         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Sum                |         | 392  | 385  | 381  | 380  | 381  |

**Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

**X1.1**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 2,2     | 2,2           | 2,2                |
|       | Kurang Setuju | 4         | 4,4     | 4,4           | 6,7                |
|       | Setuju        | 49        | 54,4    | 54,4          | 61,1               |
|       | Sangat Setuju | 35        | 38,9    | 38,9          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.2**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1,1     | 1,1           | 1,1                |
|       | Kurang Setuju       | 3         | 3,3     | 3,3           | 4,4                |
|       | Setuju              | 59        | 65,6    | 65,6          | 70,0               |
|       | Sangat Setuju       | 27        | 30,0    | 30,0          | 100,0              |
|       | Total               | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.3**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 2,2     | 2,2           | 2,2                |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 2,2     | 2,2           | 4,4                |
|       | Kurang Setuju       | 11        | 12,2    | 12,2          | 16,7               |
|       | Setuju              | 47        | 52,2    | 52,2          | 68,9               |
|       | Sangat Setuju       | 28        | 31,1    | 31,1          | 100,0              |
|       | Total               | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.4**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 6         | 6,7     | 6,7           | 6,7                |
|       | Setuju        | 52        | 57,8    | 57,8          | 64,4               |
|       | Sangat Setuju | 32        | 35,6    | 35,6          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.5**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1,1     | 1,1           | 1,1                |
|       | Kurang Setuju       | 1         | 1,1     | 1,1           | 2,2                |
|       | Setuju              | 61        | 67,8    | 67,8          | 70,0               |
|       | Sangat Setuju       | 27        | 30,0    | 30,0          | 100,0              |
|       | Total               | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X1.6**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 1,1     | 1,1           | 1,1                |
|       | Kurang Setuju | 15        | 16,7    | 16,7          | 17,8               |
|       | Setuju        | 51        | 56,7    | 56,7          | 74,4               |
|       | Sangat Setuju | 23        | 25,6    | 25,6          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

|                    |         | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 |
|--------------------|---------|------|------|------|------|------|------|
| N                  | Valid   | 90   | 90   | 90   | 90   | 90   | 90   |
|                    | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean               |         | 4,30 | 4,23 | 4,08 | 4,29 | 4,26 | 4,07 |
| Std. Error of Mean |         | ,070 | ,065 | ,090 | ,062 | ,062 | ,072 |
| Median             |         | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Mode               |         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| Std. Deviation     |         | ,661 | ,619 | ,851 | ,585 | ,591 | ,684 |
| Variance           |         | ,437 | ,383 | ,724 | ,343 | ,350 | ,467 |
| Range              |         | 3    | 4    | 4    | 2    | 4    | 3    |
| Minimum            |         | 2    | 1    | 1    | 3    | 1    | 2    |
| Maximum            |         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Sum                |         | 387  | 381  | 367  | 386  | 383  | 366  |

Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**X2.1**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2         | 2,2     | 2,2           | 2,2                |
|       | Setuju        | 56        | 62,2    | 62,2          | 64,4               |
|       | Sangat Setuju | 32        | 35,6    | 35,6          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.2**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 4         | 4,4     | 4,4           | 4,4                |
|       | Kurang Setuju | 7         | 7,8     | 7,8           | 12,2               |
|       | Setuju        | 51        | 56,7    | 56,7          | 68,9               |
|       | Sangat Setuju | 28        | 31,1    | 31,1          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.3**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 2,2     | 2,2           | 2,2                |
|       | Tidak Setuju        | 6         | 6,7     | 6,7           | 8,9                |
|       | Kurang Setuju       | 10        | 11,1    | 11,1          | 20,0               |
|       | Setuju              | 49        | 54,4    | 54,4          | 74,4               |
|       | Sangat Setuju       | 23        | 25,6    | 25,6          | 100,0              |
|       | Total               | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.4**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 1,1     | 1,1           | 1,1                |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 3,3     | 3,3           | 4,4                |
|       | Kurang Setuju       | 12        | 13,3    | 13,3          | 17,8               |
|       | Setuju              | 53        | 58,9    | 58,9          | 76,7               |
|       | Sangat Setuju       | 21        | 23,3    | 23,3          | 100,0              |
|       | Total               | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

**X2.5**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 62        | 68,9    | 68,9          | 68,9               |
|       | Sangat Setuju | 28        | 31,1    | 31,1          | 100,0              |
|       | Total         | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

|                    |         | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
|--------------------|---------|------|------|------|------|------|
| N                  | Valid   | 90   | 90   | 90   | 90   | 90   |
|                    | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean               |         | 4,33 | 4,14 | 3,94 | 4,00 | 4,31 |
| Std. Error of Mean |         | ,055 | ,078 | ,097 | ,082 | ,049 |
| Median             |         | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Mode               |         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| Std. Deviation     |         | ,519 | ,743 | ,916 | ,779 | ,466 |
| Variance           |         | ,270 | ,552 | ,840 | ,607 | ,217 |
| Range              |         | 2    | 3    | 4    | 4    | 1    |
| Minimum            |         | 3    | 2    | 1    | 1    | 4    |
| Maximum            |         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Sum                |         | 390  | 373  | 355  | 360  | 388  |

## Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas

### Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| Item-Total Statistics |                               |                                   |                                      |                                        |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
| Y.1                   | 16,97                         | 2,257                             | ,529                                 | ,578                                   |
| Y.2                   | 17,04                         | 2,178                             | ,405                                 | ,629                                   |
| Y.3                   | 17,09                         | 2,329                             | ,445                                 | ,611                                   |
| Y.4                   | 17,10                         | 2,181                             | ,436                                 | ,613                                   |
| Y.5                   | 17,09                         | 2,329                             | ,331                                 | ,662                                   |

### Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

| Item-Total Statistics |                               |                                   |                                      |                                        |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
| X1.1                  | 20,92                         | 5,623                             | ,409                                 | ,746                                   |
| X1.2                  | 20,99                         | 5,562                             | ,479                                 | ,728                                   |
| X1.3                  | 21,14                         | 4,035                             | ,756                                 | ,637                                   |
| X1.4                  | 20,93                         | 5,703                             | ,464                                 | ,732                                   |
| X1.5                  | 20,97                         | 5,606                             | ,496                                 | ,725                                   |
| X1.6                  | 21,16                         | 5,549                             | ,412                                 | ,746                                   |

### Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

| Item-Total Statistics |                               |                                   |                                      |                                        |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
| X2.1                  | 16,40                         | 3,838                             | ,486                                 | ,564                                   |
| X2.2                  | 16,59                         | 3,346                             | ,441                                 | ,563                                   |
| X2.3                  | 16,79                         | 3,180                             | ,330                                 | ,644                                   |
| X2.4                  | 16,73                         | 3,187                             | ,469                                 | ,548                                   |
| X2.5                  | 16,42                         | 4,224                             | ,343                                 | ,617                                   |

## Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas

### Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,670                   | 5          |

### Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

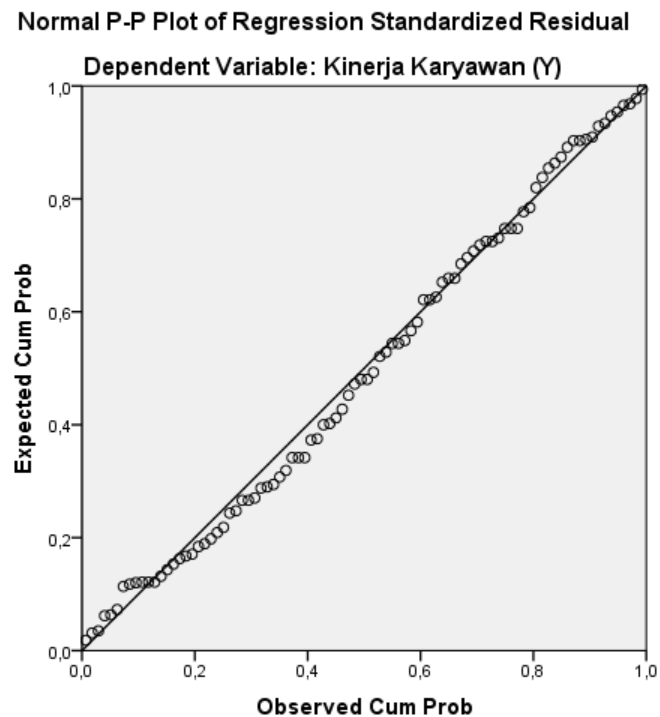
| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,758                   | 6          |

### Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_2$ )

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,641                   | 5          |

## Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas *Probability Plot*



### Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 90                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1,53114782              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,060                    |
|                                  | Positive       | ,060                    |
|                                  | Negative       | -,044                   |
| Kolmogrov-Smirnov Z              |                | ,060                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

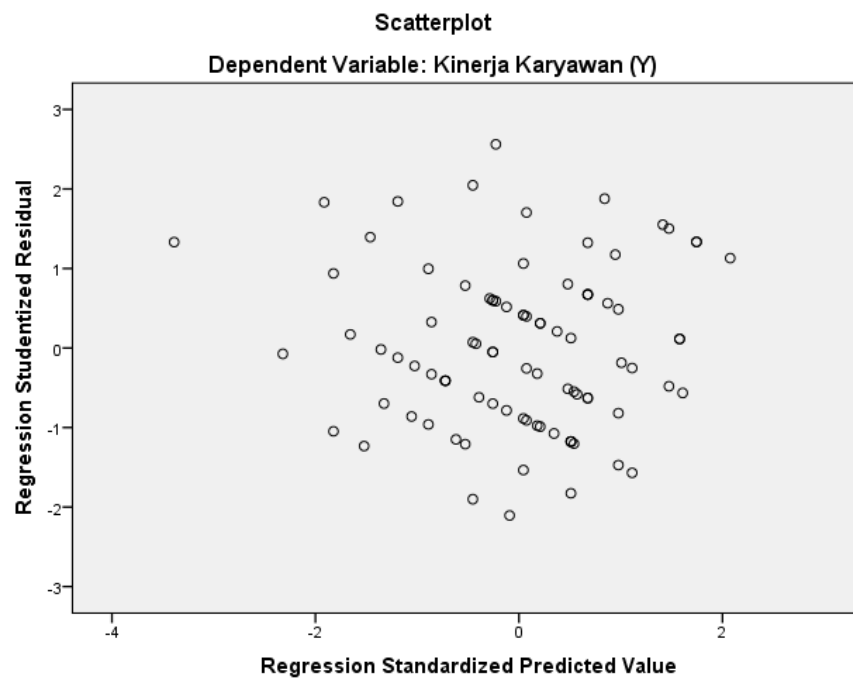
b. Calculated from data.

## Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 11,381                      | 1,731      |                           | 6,575 | ,000 |                         |       |
| Motivasi Kerja (X1)       | ,158                        | ,073       | ,237                      | 2,177 | ,032 | ,696                    | 1,437 |
| Kepuasan Kerja (X2)       | ,287                        | ,087       | ,359                      | 3,294 | ,001 | ,696                    | 1,437 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)        | 11,381                      | 1,731      |                           | 6,575 | ,000 |
| Motivasi Kerja (X1) | ,158                        | ,073       | ,237                      | 2,177 | ,032 |
| Kepuasan Kerja (X1) | ,287                        | ,087       | ,359                      | 3,294 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,529 <sup>a</sup> | ,280     | ,263              | 1,549                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X1)

## Lampiran 10 : Hasil Uji Hipotesis

### Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 81,003         | 2  | 40,501      | 16,887 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 208,653        | 87 | 2,398       |        |                   |
| Total        | 289,656        | 89 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X1)

### Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)        | 11,381                      | 1,731      |                           | 6,575 | ,000 |
| Motivasi Kerja (X1) | ,158                        | ,073       | ,237                      | 2,177 | ,032 |
| Kepuasan Kerja (X1) | ,287                        | ,087       | ,359                      | 3,294 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## Lampiran 11 : Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33         | 0.2826                                   | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34         | 0.2785                                   | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35         | 0.2746                                   | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36         | 0.2709                                   | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37         | 0.2673                                   | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38         | 0.2638                                   | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39         | 0.2605                                   | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40         | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41         | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42         | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43         | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44         | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45         | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46         | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47         | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48         | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49         | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50         | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Tabel r untuk df = 51 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 51         | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52         | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53         | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54         | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55         | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56         | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57         | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58         | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59         | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60         | 0.2108                                   | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61         | 0.2091                                   | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62         | 0.2075                                   | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63         | 0.2058                                   | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64         | 0.2042                                   | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65         | 0.2027                                   | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66         | 0.2012                                   | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67         | 0.1997                                   | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68         | 0.1982                                   | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69         | 0.1968                                   | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70         | 0.1954                                   | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71         | 0.1940                                   | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72         | 0.1927                                   | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73         | 0.1914                                   | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74         | 0.1901                                   | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75         | 0.1888                                   | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76         | 0.1876                                   | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77         | 0.1864                                   | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78         | 0.1852                                   | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79         | 0.1841                                   | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80         | 0.1829                                   | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81         | 0.1818                                   | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82         | 0.1807                                   | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83         | 0.1796                                   | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84         | 0.1786                                   | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85         | 0.1775                                   | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86         | 0.1765                                   | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87         | 0.1755                                   | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88         | 0.1745                                   | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89         | 0.1735                                   | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90         | 0.1726                                   | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91         | 0.1716                                   | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92         | 0.1707                                   | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93         | 0.1698                                   | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94         | 0.1689                                   | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95         | 0.1680                                   | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96         | 0.1671                                   | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97         | 0.1663                                   | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98         | 0.1654                                   | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99         | 0.1646                                   | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100        | 0.1638                                   | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

## Lampiran 12 : Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| 1                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 245   | 246   |
| 2                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  | 8.76  | 8.74  | 8.73  | 8.71  | 8.70  |
| 4                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.94  | 5.91  | 5.89  | 5.87  | 5.86  |
| 5                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.66  | 4.64  | 4.62  |
| 6                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  | 4.03  | 4.00  | 3.98  | 3.96  | 3.94  |
| 7                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  | 3.60  | 3.57  | 3.55  | 3.53  | 3.51  |
| 8                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  | 3.31  | 3.28  | 3.26  | 3.24  | 3.22  |
| 9                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  | 3.10  | 3.07  | 3.05  | 3.03  | 3.01  |
| 10                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.94  | 2.91  | 2.89  | 2.86  | 2.85  |
| 11                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  | 2.82  | 2.79  | 2.76  | 2.74  | 2.72  |
| 12                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  | 2.72  | 2.69  | 2.66  | 2.64  | 2.62  |
| 13                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  | 2.63  | 2.60  | 2.58  | 2.55  | 2.53  |
| 14                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  | 2.57  | 2.53  | 2.51  | 2.48  | 2.46  |
| 15                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  | 2.51  | 2.48  | 2.45  | 2.42  | 2.40  |
| 16                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  | 2.46  | 2.42  | 2.40  | 2.37  | 2.35  |
| 17                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  | 2.41  | 2.38  | 2.35  | 2.33  | 2.31  |
| 18                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  | 2.37  | 2.34  | 2.31  | 2.29  | 2.27  |
| 19                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  | 2.34  | 2.31  | 2.28  | 2.26  | 2.23  |
| 20                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  | 2.31  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  |
| 21                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  | 2.18  |
| 22                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  | 2.26  | 2.23  | 2.20  | 2.17  | 2.15  |
| 23                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  | 2.24  | 2.20  | 2.18  | 2.15  | 2.13  |
| 24                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.13  | 2.11  |
| 25                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  | 2.20  | 2.16  | 2.14  | 2.11  | 2.09  |
| 26                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.07  |
| 27                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  | 2.17  | 2.13  | 2.10  | 2.08  | 2.06  |
| 28                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.06  | 2.04  |
| 29                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  | 2.14  | 2.10  | 2.08  | 2.05  | 2.03  |
| 30                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.04  | 2.01  |
| 31                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  | 2.11  | 2.08  | 2.05  | 2.03  | 2.00  |
| 32                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  | 2.10  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  |
| 33                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.03  | 2.00  | 1.98  |
| 34                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  | 2.08  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.97  |
| 35                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  | 1.96  |
| 36                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.98  | 1.95  |
| 37                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  | 2.06  | 2.02  | 2.00  | 1.97  | 1.95  |
| 38                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.94  |
| 39                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  | 2.04  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.93  |
| 40                     | 4.08                    | 3.23  | 2.84  | 2.61  | 2.45  | 2.34  | 2.25  | 2.18  | 2.12  | 2.08  | 2.04  | 2.00  | 1.97  | 1.95  | 1.92  |
| 41                     | 4.08                    | 3.23  | 2.83  | 2.60  | 2.44  | 2.33  | 2.24  | 2.17  | 2.12  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.97  | 1.94  | 1.92  |
| 42                     | 4.07                    | 3.22  | 2.83  | 2.59  | 2.44  | 2.32  | 2.24  | 2.17  | 2.11  | 2.06  | 2.03  | 1.99  | 1.96  | 1.94  | 1.91  |
| 43                     | 4.07                    | 3.21  | 2.82  | 2.59  | 2.43  | 2.32  | 2.23  | 2.16  | 2.11  | 2.06  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.93  | 1.91  |
| 44                     | 4.06                    | 3.21  | 2.82  | 2.58  | 2.43  | 2.31  | 2.23  | 2.16  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.92  | 1.90  |
| 45                     | 4.06                    | 3.20  | 2.81  | 2.58  | 2.42  | 2.31  | 2.22  | 2.15  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.97  | 1.94  | 1.92  | 1.89  |

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

| df untuk<br>penyebut<br>(N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                              | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                           | 4.05                    | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47                           | 4.05                    | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48                           | 4.04                    | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49                           | 4.04                    | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50                           | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51                           | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52                           | 4.03                    | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53                           | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54                           | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55                           | 4.02                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56                           | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57                           | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58                           | 4.01                    | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59                           | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60                           | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61                           | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62                           | 4.00                    | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63                           | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64                           | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65                           | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66                           | 3.99                    | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67                           | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68                           | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69                           | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70                           | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71                           | 3.98                    | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72                           | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73                           | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74                           | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75                           | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76                           | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77                           | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78                           | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79                           | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80                           | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81                           | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82                           | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83                           | 3.96                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84                           | 3.95                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85                           | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86                           | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87                           | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88                           | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89                           | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90                           | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

### Lampiran 13 : Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

| <b>Pr</b><br><b>df</b> | <b>0.25</b><br><b>0.50</b> | <b>0.10</b><br><b>0.20</b> | <b>0.05</b><br><b>0.10</b> | <b>0.025</b><br><b>0.050</b> | <b>0.01</b><br><b>0.02</b> | <b>0.005</b><br><b>0.010</b> | <b>0.001</b><br><b>0.002</b> |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 41                     | 0.68052                    | 1.30254                    | 1.68288                    | 2.01954                      | 2.42080                    | 2.70118                      | 3.30127                      |
| 42                     | 0.68038                    | 1.30204                    | 1.68195                    | 2.01808                      | 2.41847                    | 2.69807                      | 3.29595                      |
| 43                     | 0.68024                    | 1.30155                    | 1.68107                    | 2.01669                      | 2.41625                    | 2.69510                      | 3.29089                      |
| 44                     | 0.68011                    | 1.30109                    | 1.68023                    | 2.01537                      | 2.41413                    | 2.69228                      | 3.28607                      |
| 45                     | 0.67998                    | 1.30065                    | 1.67943                    | 2.01410                      | 2.41212                    | 2.68959                      | 3.28148                      |
| 46                     | 0.67986                    | 1.30023                    | 1.67866                    | 2.01290                      | 2.41019                    | 2.68701                      | 3.27710                      |
| 47                     | 0.67975                    | 1.29982                    | 1.67793                    | 2.01174                      | 2.40835                    | 2.68456                      | 3.27291                      |
| 48                     | 0.67964                    | 1.29944                    | 1.67722                    | 2.01063                      | 2.40658                    | 2.68220                      | 3.26891                      |
| 49                     | 0.67953                    | 1.29907                    | 1.67655                    | 2.00958                      | 2.40489                    | 2.67995                      | 3.26508                      |
| 50                     | 0.67943                    | 1.29871                    | 1.67591                    | 2.00856                      | 2.40327                    | 2.67779                      | 3.26141                      |
| 51                     | 0.67933                    | 1.29837                    | 1.67528                    | 2.00758                      | 2.40172                    | 2.67572                      | 3.25789                      |
| 52                     | 0.67924                    | 1.29805                    | 1.67469                    | 2.00665                      | 2.40022                    | 2.67373                      | 3.25451                      |
| 53                     | 0.67915                    | 1.29773                    | 1.67412                    | 2.00575                      | 2.39879                    | 2.67182                      | 3.25127                      |
| 54                     | 0.67906                    | 1.29743                    | 1.67356                    | 2.00488                      | 2.39741                    | 2.66998                      | 3.24815                      |
| 55                     | 0.67898                    | 1.29713                    | 1.67303                    | 2.00404                      | 2.39608                    | 2.66822                      | 3.24515                      |
| 56                     | 0.67890                    | 1.29685                    | 1.67252                    | 2.00324                      | 2.39480                    | 2.66651                      | 3.24226                      |
| 57                     | 0.67882                    | 1.29658                    | 1.67203                    | 2.00247                      | 2.39357                    | 2.66487                      | 3.23948                      |
| 58                     | 0.67874                    | 1.29632                    | 1.67155                    | 2.00172                      | 2.39238                    | 2.66329                      | 3.23680                      |
| 59                     | 0.67867                    | 1.29607                    | 1.67109                    | 2.00100                      | 2.39123                    | 2.66176                      | 3.23421                      |
| 60                     | 0.67860                    | 1.29582                    | 1.67065                    | 2.00030                      | 2.39012                    | 2.66028                      | 3.23171                      |
| 61                     | 0.67853                    | 1.29558                    | 1.67022                    | 1.99962                      | 2.38905                    | 2.65886                      | 3.22930                      |
| 62                     | 0.67847                    | 1.29536                    | 1.66980                    | 1.99897                      | 2.38801                    | 2.65748                      | 3.22696                      |
| 63                     | 0.67840                    | 1.29513                    | 1.66940                    | 1.99834                      | 2.38701                    | 2.65615                      | 3.22471                      |
| 64                     | 0.67834                    | 1.29492                    | 1.66901                    | 1.99773                      | 2.38604                    | 2.65485                      | 3.22253                      |
| 65                     | 0.67828                    | 1.29471                    | 1.66864                    | 1.99714                      | 2.38510                    | 2.65360                      | 3.22041                      |
| 66                     | 0.67823                    | 1.29451                    | 1.66827                    | 1.99656                      | 2.38419                    | 2.65239                      | 3.21837                      |
| 67                     | 0.67817                    | 1.29432                    | 1.66792                    | 1.99601                      | 2.38330                    | 2.65122                      | 3.21639                      |
| 68                     | 0.67811                    | 1.29413                    | 1.66757                    | 1.99547                      | 2.38245                    | 2.65008                      | 3.21446                      |
| 69                     | 0.67806                    | 1.29394                    | 1.66724                    | 1.99495                      | 2.38161                    | 2.64898                      | 3.21260                      |
| 70                     | 0.67801                    | 1.29376                    | 1.66691                    | 1.99444                      | 2.38081                    | 2.64790                      | 3.21079                      |
| 71                     | 0.67796                    | 1.29359                    | 1.66660                    | 1.99394                      | 2.38002                    | 2.64686                      | 3.20903                      |
| 72                     | 0.67791                    | 1.29342                    | 1.66629                    | 1.99346                      | 2.37926                    | 2.64585                      | 3.20733                      |
| 73                     | 0.67787                    | 1.29326                    | 1.66600                    | 1.99300                      | 2.37852                    | 2.64487                      | 3.20567                      |
| 74                     | 0.67782                    | 1.29310                    | 1.66571                    | 1.99254                      | 2.37780                    | 2.64391                      | 3.20406                      |
| 75                     | 0.67778                    | 1.29294                    | 1.66543                    | 1.99210                      | 2.37710                    | 2.64298                      | 3.20249                      |
| 76                     | 0.67773                    | 1.29279                    | 1.66515                    | 1.99167                      | 2.37642                    | 2.64208                      | 3.20096                      |
| 77                     | 0.67769                    | 1.29264                    | 1.66488                    | 1.99125                      | 2.37576                    | 2.64120                      | 3.19948                      |
| 78                     | 0.67765                    | 1.29250                    | 1.66462                    | 1.99085                      | 2.37511                    | 2.64034                      | 3.19804                      |
| 79                     | 0.67761                    | 1.29236                    | 1.66437                    | 1.99045                      | 2.37448                    | 2.63950                      | 3.19663                      |
| 80                     | 0.67757                    | 1.29222                    | 1.66412                    | 1.99006                      | 2.37387                    | 2.63869                      | 3.19526                      |

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

| <b>Pr<br/>df</b> | <b>0.25<br/>0.50</b> | <b>0.10<br/>0.20</b> | <b>0.05<br/>0.10</b> | <b>0.025<br/>0.050</b> | <b>0.01<br/>0.02</b> | <b>0.005<br/>0.010</b> | <b>0.001<br/>0.002</b> |
|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| 81               | 0.67753              | 1.29209              | 1.66388              | 1.98969                | 2.37327              | 2.63790                | 3.19392                |
| 82               | 0.67749              | 1.29196              | 1.66365              | 1.98932                | 2.37269              | 2.63712                | 3.19262                |
| 83               | 0.67746              | 1.29183              | 1.66342              | 1.98896                | 2.37212              | 2.63637                | 3.19135                |
| 84               | 0.67742              | 1.29171              | 1.66320              | 1.98861                | 2.37156              | 2.63563                | 3.19011                |
| 85               | 0.67739              | 1.29159              | 1.66298              | 1.98827                | 2.37102              | 2.63491                | 3.18890                |
| 86               | 0.67735              | 1.29147              | 1.66277              | 1.98793                | 2.37049              | 2.63421                | 3.18772                |
| 87               | 0.67732              | 1.29136              | 1.66256              | 1.98761                | 2.36998              | 2.63353                | 3.18657                |
| 88               | 0.67729              | 1.29125              | 1.66235              | 1.98729                | 2.36947              | 2.63286                | 3.18544                |
| 89               | 0.67726              | 1.29114              | 1.66216              | 1.98698                | 2.36898              | 2.63220                | 3.18434                |
| 90               | 0.67723              | 1.29103              | 1.66196              | 1.98667                | 2.36850              | 2.63157                | 3.18327                |
| 91               | 0.67720              | 1.29092              | 1.66177              | 1.98638                | 2.36803              | 2.63094                | 3.18222                |
| 92               | 0.67717              | 1.29082              | 1.66159              | 1.98609                | 2.36757              | 2.63033                | 3.18119                |
| 93               | 0.67714              | 1.29072              | 1.66140              | 1.98580                | 2.36712              | 2.62973                | 3.18019                |
| 94               | 0.67711              | 1.29062              | 1.66123              | 1.98552                | 2.36667              | 2.62915                | 3.17921                |
| 95               | 0.67708              | 1.29053              | 1.66105              | 1.98525                | 2.36624              | 2.62858                | 3.17825                |
| 96               | 0.67705              | 1.29043              | 1.66088              | 1.98498                | 2.36582              | 2.62802                | 3.17731                |
| 97               | 0.67703              | 1.29034              | 1.66071              | 1.98472                | 2.36541              | 2.62747                | 3.17639                |
| 98               | 0.67700              | 1.29025              | 1.66055              | 1.98447                | 2.36500              | 2.62693                | 3.17549                |
| 99               | 0.67698              | 1.29016              | 1.66039              | 1.98422                | 2.36461              | 2.62641                | 3.17460                |
| 100              | 0.67695              | 1.29007              | 1.66023              | 1.98397                | 2.36422              | 2.62589                | 3.17374                |
| 101              | 0.67693              | 1.28999              | 1.66008              | 1.98373                | 2.36384              | 2.62539                | 3.17289                |
| 102              | 0.67690              | 1.28991              | 1.65993              | 1.98350                | 2.36346              | 2.62489                | 3.17206                |
| 103              | 0.67688              | 1.28982              | 1.65978              | 1.98326                | 2.36310              | 2.62441                | 3.17125                |
| 104              | 0.67686              | 1.28974              | 1.65964              | 1.98304                | 2.36274              | 2.62393                | 3.17045                |
| 105              | 0.67683              | 1.28967              | 1.65950              | 1.98282                | 2.36239              | 2.62347                | 3.16967                |
| 106              | 0.67681              | 1.28959              | 1.65936              | 1.98260                | 2.36204              | 2.62301                | 3.16890                |
| 107              | 0.67679              | 1.28951              | 1.65922              | 1.98238                | 2.36170              | 2.62256                | 3.16815                |
| 108              | 0.67677              | 1.28944              | 1.65909              | 1.98217                | 2.36137              | 2.62212                | 3.16741                |
| 109              | 0.67675              | 1.28937              | 1.65895              | 1.98197                | 2.36105              | 2.62169                | 3.16669                |
| 110              | 0.67673              | 1.28930              | 1.65882              | 1.98177                | 2.36073              | 2.62126                | 3.16598                |
| 111              | 0.67671              | 1.28922              | 1.65870              | 1.98157                | 2.36041              | 2.62085                | 3.16528                |
| 112              | 0.67669              | 1.28916              | 1.65857              | 1.98137                | 2.36010              | 2.62044                | 3.16460                |
| 113              | 0.67667              | 1.28909              | 1.65845              | 1.98118                | 2.35980              | 2.62004                | 3.16392                |
| 114              | 0.67665              | 1.28902              | 1.65833              | 1.98099                | 2.35950              | 2.61964                | 3.16326                |
| 115              | 0.67663              | 1.28896              | 1.65821              | 1.98081                | 2.35921              | 2.61926                | 3.16262                |
| 116              | 0.67661              | 1.28889              | 1.65810              | 1.98063                | 2.35892              | 2.61888                | 3.16198                |
| 117              | 0.67659              | 1.28883              | 1.65798              | 1.98045                | 2.35864              | 2.61850                | 3.16135                |
| 118              | 0.67657              | 1.28877              | 1.65787              | 1.98027                | 2.35837              | 2.61814                | 3.16074                |
| 119              | 0.67656              | 1.28871              | 1.65776              | 1.98010                | 2.35809              | 2.61778                | 3.16013                |
| 120              | 0.67654              | 1.28865              | 1.65765              | 1.97993                | 2.35782              | 2.61742                | 3.15954                |