

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI
KERJA ASN DI LINGKUP SEKRETARIAT DPRD KAB. BULUKUMBA**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Megister Manajemen



Oleh:

JUSMAWATI
2018MM11326

PROGRAM PASCASARJANA STIE NOBEL
MAKASSAR
2020

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BULUKUMBA**

Oleh:

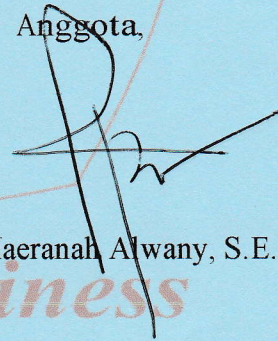
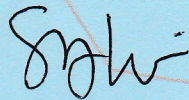
JUSMAWATI

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 27 September 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui : Komisi
Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

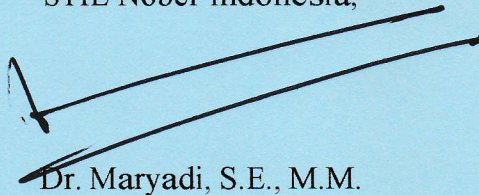
Dr. Haeranah Alwany, S.E., M.M.

School Of Business

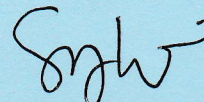
Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya batalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, September 2020

Mahasiswa Ybsn,



JUSMAWATI
2018MM.11326

MOTTO

*“ Barangsiapa belum merasakan pahitnya belajar
walau sebentar, ia akan merasakan hinanya kebodohan
sepanjang hidupnya”.*

(Imam Syafi'i)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik tesis inidengan judul:“**Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah**”. Di dalam tulisan ini,disajika npokok-pokok, bahasan yang meliputi; kedisiplinan dan motivasi terhadap prestasi kerja

Berakhirnya penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan yangsebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesisini. Ucapan terimakasih ini khusus penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M** Ketua STIE Nobel Indonesia.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M** Direktur PPs STIE Nobel Indonesia.
3. **Dr.Sylvia Sjarlis, S.E., M.SiAk.,CA.** Ketua Program Studi Magister Manajemen. Serta ketua komisi pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan saran-saran hingga akhir penulisan tesis ini.
4. **Dr. Hj. Haerannah Alwany SE.,MM** anggota ketua komisi pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk hingga akhir penulisan tesis ini.
5. Segenap dosen Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Segenap Staf Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia atas bantuan yang telah diberikan.
7. Orang Tuaku Tercinta, segenap kasih sayang, semangat, dorongan moral dan doa restunya.
8. Segenap teman-Teman Pascasarjana Jurusan Manajemen khusus nyateman-Teman kelas X.I dan kelas manajemen pemerintahan Daerah, Angkatan 2018
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas semuanya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan di dalam tesis ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan tesis ini, sehingga dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, September 2019

Penulis

JUSMAWATI



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan alauddin No.212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp:081343774489/085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : JUSMAWATI
NIM : 2018.MM.1.1326
Judul Tesis : Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi
Kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal
25 September 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE.,MM

Ketua

ABSTRAK

Jusmawati.2020.Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Asn Di Lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba,dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Haeranah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kedisiplinan terhadap pegawai di Lingkup Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba (2) pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja ASN Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba (3) pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ASN Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba, pada bulan Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bertugas di Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba, berjumlah 46 orang yang dijadikan sampel. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial uji T).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kedisiplinan (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan hasil statistik t hitung sebesar 1,348 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan hasil statistik t hitung sebesar 11,294 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji statistik secara simultan Kedisiplinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan hasil statistic F hitung sebesar 63,795 dengan probabilitas $0,000 < 0,005$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja



ABSTRACT

Jusmawati. 2020. *The Influence of Discipline and Motivation towards ASN's Work Achievement in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba (supervised by Sylvia Sjarlis dan Haeranh)*

This study aims to analyze (1) the effect of discipline on employees in the in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba (2) the influence of motivation on the influence of motivation on the work performance of ASN in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba (3) the effect of discipline and motivation together on the work performance of ASN in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba

The type of research used is quantitative with a descriptive approach. This research was conducted at Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba, in August 2020. The population in this study were civil servants who served in Secretariat of DPRD Regency of Bulukumba, totaling 46 people who were sampled. Hypothesis testing using simultaneous test (F test) and partial test T).

The results showed that (1) work discipline (X1) has an effect on work performance (Y) with a T-statistic results of 1.348 and a significance level of $0.000 < 0.05$. (2) Work motivation (X2) has an effect on work performance (Y) with T-statistic results of 11.294 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The simultaneous statistical test results that discipline (X1) and motivation (X2) has an effect on job performance (Y) with a F-statistic result of 63.795 and a probability of $0.000 < 0.005$.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Performance*



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
MOTTO	ii
PENGESAHAN TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
BUKTI PLAGIASI	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Kajian Pustaka Kedisiplinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengertian Kedisiplinan	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Macam-macam Kedisiplinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.4 Cara Menegakkan Kedisiplinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.5 Indikator Kedisiplinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kajian Pustaka Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Teori - Teori Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.4 Indikator Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4 Kajian Pustaka Prestasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 Teori- Teori Prestasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.3 Faktor-FaktorYang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.4 Indikator-Indikator Prestasi Kerja	Error! Bookmark not defined.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
3.2 Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Definisi Operasional.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Populasi Dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
4.4 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
4.5 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
4.6 Metode Analisa Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.2 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.2.3 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.6 Hasil Uji Pengaruh Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
6.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
6.3 Keterbatasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Defenisi Operasional	35
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 5.4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan.....	47
Tabel 5.5 Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	49
Tabel 5.6 Persepsi Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja.....	51
Tabel 5.7 Uji Validitas Variabel.....	53
Tabel 5.8 Uji Realibilitas Variabel	54
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	55
Tabel 5.10 Hasil Uji Autokorelasi	55
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 5.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	57
Tabel 5.14 Hasil Uji F (Uji Simultan)	58
Tabel 5.13 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Konsep.....	33
Gambar 5.1	Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kab Bulukumba.....	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bagaimana cara mengatur sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi dimana bertugas untuk membentuk perilaku dari para karyawannya atau pegawainya. Suatu organisasi lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Bulukumba adalah suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang sedang dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Sonny Sumarso (2003,H4). Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) menurut beliau memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah : sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi.

Menurut M. athis dan Jackson (2006, H.3) Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal di dalam perusahaan maupun organisasi yang mempunyai fungsi untuk menjaga supaya penggunaan bakat serta minat manusia bias/dapat dipakai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu dengan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan.

Sebagaimana pemaknaan yang termuat didalam PP 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (OPD) bahwa Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Bulukumba merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang di perlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Secara Administrasi bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris Daerah.

Kedisiplinan merupakan suatu langkah atau cara yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai atau seorang karyawan, dengan demikian penerapan disiplin kerja sangat baik untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan kedisiplinan adalah seseorang dengan sikap yang bersedia dan rela untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah berlaku.

kedisiplinan merupakan bagaimana sikap pegawai dalam mematuhi semua peraturan, yang nantinya diharapkan dengan kebiasaan menaati aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, aturan-aturan itu menjadi sebuah bagian dari dalam diri seluruh pegawai. Hal ini merupakan harapan seluruh organisasi guna membantu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Setiap organisasi selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh pegawainya untuk tetap selalu

mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan organisasi akan tercapai dengan baik jika memiliki disiplin kerja yang baik pula, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja yang tidak baik atau banyak yang melakukan pelanggaran maka akan memperlambat pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi. Disiplin sangat saling membutuhkan satu sama lain baik itu individu ataupun organisasi yang bersangkutan.

Kedisiplinan merupakan keadaan sikap patuh atau hormat yang ada dalam diri pegawai terhadap segala norma atau peraturan yang telah berlaku dalam organisasi tersebut. Jika peraturan yang telah ditetapkan dilanggar oleh pegawai maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai tersebut buruk. Sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai baik, maka pegawai tersebut telah mematuhi aturan atau norma yang telah berlaku.. Begitu juga halnya dengan disiplin yang ada pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kab. Bulukumba sangat diharapkan memiliki pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik, agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik atau sesuai harapan.

Keadaan ideal dalam mendukung pengerjaan tugas yang sesuai dengan norma yang berlaku dalam hal optimalisasi kerja maka hal yang harus dilakukan adalah dengan menjaga sikap disiplin dalam bekerja . syarat agar disiplin dapat terlaksana dalam tempat kerja atau sebuah organisasi yaitu dengan melakukan pembagian kerja yang rata dari yang memegang kekuasaan teratas sampai dengan yang terbawah agar setiap pegawai sadar akan tugasnya , kapan memulai mengerjakannya, bagaimana langkah-

langkahnya, seperti apa hasil yang diharapkan organisasi, dan kepada siapa pekerjaan itu nantinya diberikan jika telah selesai dikerjakan. Jika disiplin kerja terlaksana baik maka setiap pegawai akan tertib dan efisien dalam bekerja. Jika disiplin kerja dalam sebuah organisasi tidak baik maka jangan berharap akan tercipta sosok pimpinan atau pegawai yang ideal. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara

Sesuai bunyi Pasal 1 dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

- a. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan /atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- b. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
- c. Pelanggaran kedisiplinan adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.
- d. Hukuman kedisiplinan adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Pasal 3 Angka 11 yang berbunyi masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.

- b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja. Dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (limabelas) hari kerja.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, disiplin merupakan suatu prestasi kerja atau kinerja yang telah dilakukan berdasarkan *Standar Operating Procedure (SOP)* yang berlaku. Seorang pemimpin harus memiliki cara atau upaya untuk menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam sebuah organisasi, jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka secara langsung dapat mempermudah sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Siagian (2012: 30) ada beberapa dalam menilai kedisiplinan yaitu:

- a. Tepat waktu dalam memulai bekerja
- b. Tepat waktu ketika pulang kerja
- c. Melakukan pekerjaan sesuai aturan
- d. Taat akan norma atau aturan yang berlaku
- e. Patuh terhadap perintah pimpinan
- f. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang kedisiplinan, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi.

Maka dalam penelitian ini dijadikan referensi dalam menilai kedisiplinan yaitu kehadiran, patuh akan peraturan, bekerja sesuai SOP, tentunya hal ini disesuaikan dengan tupoksi dari masing-masing pegawai.

Kedisiplinan tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan motivasi kerja dari karyawan, kedua hal ini harus sepaket agar tujuan dari organisasi dapat terlaksana dengan baik, Dengan motivasi kerja pegawai diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja pegawai, agar mereka mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya ada hal-hal yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas, rekan kerja dan atasan. Tanpa adanya motivasi pegawai, akan sulit bagi organisasi untuk mengarahkan seluruh pegawai secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu setiap atasan berusaha memberikan motivasi kepada pegawainya (Lingga,2018)

Motivasi adalah dorongan gairah atau hasrat yang dimiliki dalam diri seseorang yang mengarahkan orang tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi adalah sebuah proses yang dimiliki dalam diri individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebuah kekuatan yang barwal dalam diri seseorang yang bertujuan dalam mencapai target sasaran.

Pekerjaan yang dikerjakan secara efektif dan efisien dapat memperoleh hasil yang memuaskan pula. Pegawai dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan serta tanggung jawab yang dimiliki sehingga

dalam penyelesaian tugas yang dibebankan dapat di diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena “kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi” (Mathis, 2002 : 78).

Kinerja yang tinggi dimiliki oleh seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi. Artinya, jika seseorang memiliki keinginan (motivasi) yang kuat dalam dirinya, maka dapat dipastikan bahwa ia akan menunjukkan kinerja yang baik. Usaha untuk mencapai suatu kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sejumlah faktor:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- b. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan , ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- c. Faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Melaksanakan proses prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik akan memberikan manfaat yang baik pula bagi organisasi. Manajemen kinerja yang berjalan secara efektif dan efisien juga dapat mendukung suatu keberhasilan organisasi tersebut, baik dilakukan oleh pimpinan maupun pegawai pada keseluruhan unit kerjanya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya yang semuanya didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan rasa percaya diri individu dalam bekerja.

Observasi awal yang dilakukan mengemukakan bahwa Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Bulukumba berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin No.43 Kec.Ujung Bulu. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba memiliki 3 bagian yaitu Bagian Keuangan, Bagian Umum Dan Bagian Rapat Dan Risalah serta terdiri dari 6 kasubag yaitu Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Rapat dan Risalah, Kasubag Aspirasi, Kasubag Anggaran, Kasubag Program dan Kasubag Aset dan Rumah Tangga. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba merupakan penyelenggara administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan bertugas menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretariat DPRD secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Salah satu bagian dalam mengurus sarana dan prasarana kepegawaian, mengatur tata

tertib penggunaan fasilitas dan aset pemerintah daerah, menyelesaikan dan mengawasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan aspek hukum dengan pengelola aset pemerintah. Seluruh peranan yang dilakukan oleh bagian dari DPRD Kabupaten Bulukumba diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan utama sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Observasi awal yang dilakukan peneliti, melihat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba, dilihat dalam hal ketepatan waktu masuk kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang masih telat atau terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, hal ini tentu bisa disimpulkan masih adanya pegawai yang tidak mematuhi atauran yang telah berlaku di kantor atau Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Dilihat dari motivasi kerja pegawai di Sekretariat di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba dilihat dari arah perilaku yaitu masih adanya pegawai yang yang tidak melaksanakan tugas dengan baik atau sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan, meskipun sudah di beri teguran oleh atasan. Melihat hal tersebut jika terus menerus terjadi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, dalam hal ini peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk selalu melakukan supervisi terhadap setiap pegawai agar termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik dan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ‘ **Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap**

Prestasi Kerja aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba‘

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja aparatur sipil negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Bulukumba?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kab. Bulukumba?
3. Apakah kedisiplinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi Kerja aparatur sipil negara Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk menganalisa pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk menganalisa pengaruh kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan manfaat yang berarti, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Memberi tambahan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan lebih produktif, efektif dan efisien.

b. Manfaat Bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Bulukumba

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kedisiplinan dan motivasi prestasi kerja aparatur sipil negara pada kasubag Umum dan Kepegawaian.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi peneliti untuk mengetahui pentingnya kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja agar memberikan kinerja (prestasi kerja) yang baik atau sesuai yang diharapkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang di lakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak dapat menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut Merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa Jurnal terkait dengan penelitian.

a. Ike Kusumawati (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Ike Kusumawati ini berisi tentang “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah” Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwan terdapat pengaruh secara simultan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai .

b. Prananda Genta Reza (2016)

Penelitian yang di lakukan oleh Prananda Genta Reza ini berisi tentang “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan” dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja tenaga

kependidikan, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan dan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan

c. Rukhayati (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati ini berisi tentang pengaruh “Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise” dalam penelitiannya menyimpulkan disiplin kerja pegawai dan motivasi kerja adalah dua faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pemahaman agama yang baik akan menciptakan sikap mulia.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam melaksanakan supervise terkait disiplin kerja pegawai agar dapat diketahui pegawai yang tidak patuh atau patuh terhadap aturan yang berlaku.

d. Ferryal Abadi(2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Ferryal Abadi ini berisi tentang “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja, Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia” dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variable Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, variabel kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, hal tersebut dikarenakan adanya factor lain yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja dalam organisasi tersebut.

2.2 Kajian Pustaka Kedisiplinan

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sikap patuh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Disiplin kerja adalah sebuah faktor yang dapat menunjukkan apakah pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik, benar, dan tepat pada sasaran. Disiplin juga merupakan cara yang dilakukan oleh seseorang dalam menciptakan kesuksesan.

Disiplin kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam menciptakan pribadi yang baik dalam kehidupannya maupun lingkungan kerjanya. Disiplin merupakan sesuatu yang diharapkan agar seseorang patuh pada norma yang ada pada tempat dimana ia bekerja, kedisiplinan sangat dibutuhkan, baik dalam diri pegawainya maupun dalam kepemimpinannya. Jika sikap disiplin tidak dilaksanakan dalam tempat kerja, maka tujuan ataupun rencana suatu organisasi pemerintah maupun non pemerintah tidak akan berjalan dengan baik dan benar.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013), mengatakan Kedisiplinan adalah seseorang yang memiliki sikap siap dan rela dalam dirinya untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari penjelasan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, sikap disiplin sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk mempercepat pencapaian tujuan. Contohnya, jika seorang staf yang memiliki tugas membuka pintu setiap ruangan kantor datang terlambat maka akan kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, dikarenakan tidak ada

pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu operasional kantor pada hari itu. Dari contoh itu dapat dilihat bahwa jika seseorang tidak disiplin maka dapat merusak aktivitas organisasi.

Kedisiplinan merupakan sebuah faktor penggerak karyawan, agar setiap pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik atau lancar maka diharapkan sebuah organisasi harus mampu menciptakan disiplin kerja yang baik (Terry dalam Sutrisno 2013). Menurut Latimer dalam Sutrisno (2013), mengatakan bahwa Kedisiplinan adalah sebuah dorongan yang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan karyawan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Jika seseorang dengan disiplin kerja tidak baik maka akan dikenai hukuman sebaliknya jika disiplin kerja karyawan baik akan diberikan hadiah.

Dalam buku Mangkunegara (2013) Keith Davis menyatakan bahwa Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2014:193), Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah suatu sikap yang sudah biasa dilakukan dalam mengerjakan sesuatu misalnya adanya sikap rela dalam diri seseorang

dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan harapan mampu mencapai segala sesuatu yang ditetapkan. Pegawai yang memiliki sikap disiplin yang baik maka mampu memberikan pelayanan publik yang baik.

2.2.2 Macam-macam Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2013: 129-130) dikatakan bahwa terdapat dua macam kedisiplinan dalam organisasi, yaitu :

a. Pendisiplinan Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Pendisiplinan Korektif

Apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan atau tidak patuh terkait dengan peraturan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi maka akan diberi sanksi atau hukuman. Berat atau ringannya suatu hukuman tergantung dari pelanggaran yang dilakukan. Biasanya sanksi diberikan oleh atasan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menggunakan waktu seefisien mungkin atau tidak akan membuang-buang waktu kerja. Jika pekerja yang memiliki disiplin kerja yang baik maka ketika telah ditetapkan waktu kerja maka ia akan datang tepat pada waktunya dalam arti lain datang sebelum jam yang telah

ditentukan. Pegawai yang disiplin akan selalu taat dan patuh terhadap norma yang telah berlaku dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pegawai yang memiliki sikap disiplin maka akan memberikan kinerja yang baik berbeda dengan seseorang yang memiliki disiplin kerja yang buruk maka akan menghasilkan kinerja di bawah standar.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan cara yang dilakukan untuk meraih pencapaian tujuan yang sukses dalam sebuah organisasi. Pelaksanaan disiplin kerja dalam lingkungan kerja bertujuan untuk mempercepat pencapaian tujuan, terutama dalam hal pelayanan. Jika disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik dalam sebuah organisasi maka dapat dikatakan organisasi tersebut bisa sukses kedepannya.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Gouzali (1996), Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu Kedisiplinan. faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. pemberian kompensasi;
- b. keteladanan pimpinan;
- c. aturan yang dapat dijadikan pegangan;
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan;
- e. Supervisi pimpinan;
- f. Perhatian pimpinan pada karyawan; dan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.4 Cara Menegakkan Kedisiplinan

Menegakkan kedisiplinan adalah salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang pimpinan. Apabila ada pekerja atau karyawan yang tidak patuh akan aturan misalnya aturan tata tertib dalam sebuah organisasi yaitu sering terlambat datang, bolos saat bekerja, tidak akur dengan teman yang lain atau rekan kerja yang lain, maka seorang pimpinan harus turun tangan memberikan sanksi atau teguran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut.

Ada beberapa cara menegakkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja:

a. **Disiplin Harus Ditegakkan Seketika**

Jika ada yang melakukan pelanggaran maka harus secepatnya diberikan hukuman karena jika tidak maka bisa saja pelanggaran akan dilakukan kembali

b. **Adanya Peringatan Dini**

Dengan adanya peringatan seperti itu maka setiap karyawan lebih mawas diri dalam melakukan tindakan-tindakan.

c. **Konsisten**

Konsisten artinya seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.

d. Disiplin Harus Impersonal

Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan karyawan tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.

e. Hukuman harus Setimpal

Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

2.2.5 Indikator Kedisiplinan

Sutrisno (2009) terdapat empat indikator kedisiplinan yaitu :

- a. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan,

tugas dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

Menurut Hasan (2002: 66) ada beberapa indikator dalam mengukur kedisiplinan yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, kreatif dan inisiatif dalam bekerja, jujur, bertanggung jawab dan semangat dalam bekerja, datang tepat waktu, pulang tepat waktu, dan bersikap sopan.

2.3 Kajian Pustaka Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Feriyanto dan Triana (2015) menjelaskan motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena di berikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Menurut Rivai (2009) motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuannya. Dengan sikap disiplin tersebut dapat memberikan dorongan kepada seseorang dalam mencapai tujuannya.

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang agar mampu bekerja lebih giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhannya. Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Ardana (2012) motivasi kerja sebagai suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas terkait motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan (*needs*) individu dan organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu mengembangkan dan memajukan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya.

2.3.2 Teori - Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori ini menyangkut kebutuhan manusia, teori menunjukkan akan kebutuhan individu yang harus benar-benar dipenuhi agar mampu termotivasi dalam bekerja. Menurut Maslow dalam As'ad (2004) menyatakan bahwa ada lima tingkatan pemenuhan kebutuhan manusia. Adapun tingkatan pemenuhan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologik, misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.
2. Kebutuhan rasa aman, dalam kaitannya dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwa sewaktu bekerja. Selain itu, juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.

3. Kebutuhan Sosial merupakan perwujudan dari sifat mendasar manusia yang merupakan makhluk sosial dimana mereka mempunyai kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta.
4. Kebutuhan harga diri, apabila seseorang mampu memberikan kinerja yang baik maka akan diberikan apresiasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri , yakni seseorang dengan percaya diri yang tinggi. Setiap individu pasti membutuhkan aktualisasi diri atau pengembangan diri agar mampu mengembangkan kapasitasnya.

b. Teori Motivasi Sosial

Tingkah laku yang muncul dalam diri seseorang biasanya dipengaruhi oleh kebutuhan yang ada dalam dirinya (Mc Clelland dalam As'ad (2005). Konsep motivasi ini lebih dikenal dengan "*Social Motives Theory*". Adapun kebutuhan yang dimaksud menurut teori ini adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yakni kebutuhan seseorang akan mencapai kesuksesan biasanya kebutuhan berhubungan dengan pekerjaan dan berusaha melakukan yang terbaik agar mampu memberikan prestasi yang baik pula.

2. Kebutuhan untuk berafiliasi, yakni kebutuhan akan dukungan dari orang lain , kebutuhan ini lebih mengarah pada bagaimana bersikap kepada orang lain agar bisa lebih akrab.
3. Kebutuhan untuk berpengaruh , yakni kebutuhan untuk mampu mempengaruhi individu yang lain. Kebutuhan ini dapat menyebabkan orang yang bersangkutan menjadi egois atau memetingkan diri sendiri tanpa memperdulikan perasaan orang lain.

c. Teori Harapan

Teori ini mengatakan bahwa motivasi di dominasi oleh keyakinan-keyakinan seseorang yang berhubungan dengan upaya kinerja yang baik, dengan mendambakan berbagai hasil kerja, atau secara sederhananya dapat dikatakan bahwa orang-orang akan melakukan apa yang dapat mereka lakukan.

d. Teori Penetapan Tujuan Locke

Teori ini lebih kepada tujuan-tujuan yang spesifik atau menghasilkan kinerja yang tinggi. Sesulit apapun tugas tersebut yang dibrikan kepada seseorang maka ia tetap akan melaksanakan atau mengerjakan tugas tersebut dengan baik atau sesuai dengan yang diharapkan. Teori ini lebih menitikberatkan pada sikap partisipatif seseorang. (Suprihanto, 2003)

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2004: 65) membagi motivasi menjadi dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu:

a. Motivasi Internal

Motivasi yang ada dalam diri seseorang atau motivasi yang dapat dibangun dari dalam diri. Sasarannya berada dalam individu itu sendiri. Seseorang dapat bekerja dengan baik karena ia menyukai pekerjaan tersebut. Adapun faktor internal terdiri dari gaji, keamanan saat bekerja, lingkungan kerja yang baik.

b. Motivasi Eksternal

Motivasi yang ada karena mendapatkan dorongan dari luar., Faktor eksternal yaitu kinerja, pujian, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang peraturan, kebijakan organisasi, dan interaksi antar karyawan. Faktor internal salah satunya juga yaitu pemeliharaan dimana adanya sikap ketidakpuasan karena kurangnya motivasi yang diberikan.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Frederick Herzberg yang dalam Sedamaryanti (2007) menyatakan bahwa dengan mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan faktor intrinsik dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan faktor ekstrinsik. Faktor pemuas yang disebut juga motivator merupakan

faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (*condition intrinsic*). Adapun faktor pemuas terdiri dari prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggungjawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, dan kemungkinan mengembangkan karier.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator merupakan tanda atau petunjuk yang memberikan keterangan terhadap sesuatu. Dalam Robbins (2011:174), McClelland menyebutkan setidaknya ada 3 hal yang menjadi indikator adanya motivasi kerja seorang pegawai. Adapun ketiga Faktor indikator tersebut adalah:

a. Kebutuhan dan Kekuasaan

Setiap orang memang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, namun beberapa orang memiliki kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkannya. Kekuasaan menjadi salah satu indikator motivasi bekerja karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan kekuasaan tertentu.

b. Kebutuhan untuk berprestasi

Prestasi menjadi salah satu indikasi bahwa seseorang memiliki motivasi bekerja. Hal ini berkaitan erat dengan pengertian kinerja yang merupakan performa dalam mencapai prestasi atau tujuan organisasi. Kebutuhan untuk berprestasi juga bias diartikan sebagai

aktualisasi diri terhadap keilmuan dan peran seseorang dalam dunia kerjanya.

c. Kebutuhan akan afiliasi.

Manusia memang merupakan makhluk Zoon Politicon yaitu makhluk sosial untuk berbagai kebutuhan, seperti untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman atau lain sebagainya. Tidak heran jika kebutuhan akan afiliasi ini menjadi indikator motivasi kinerja seorang pegawai, termasuk Pegawai Negeri Sipil. Afiliasi sendiri merupakan pertalian atau hubungan sebagai anggota atau lainnya.

Dalam dunia kerja seorang pegawai memiliki hasrat untuk mengenal rekan kerjanya dalam instansi atau organisasi dan menjalin persahabatan. Kebutuhan akan afiliasi ini menandakan bahwa pegawai dapat menanggung pekerjaan satu sama lain. Selain itu dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau urusan tertentu.

2.4 Kajian Pustaka Prestasi Kerja

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja adalah Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil atau sering di sebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang di lakukan oleh penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan

perilaku kerja. Menurut Mangkunegara prestasi kerja adalah kualitas hasil kerja atau kinerja yang dicapai oleh seorang individu yang telah melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Soeprihanto prestasi kerja adalah kinerja seorang individu dalam kurun waktu yang telah ditentukan karena telah memenuhi syarat standar, sasaran yang telah ditentukan

Prestasi kerja adalah jasa yang telah dihasilkan atau kinerja yang telah diselesaikan oleh seseorang. Menurut Sutrisno, prestasi kerja yaitu kinerja seseorang yang telah ditentukan karakteristiknya.

Menurut Hasibuan , prestasi kerja adalah sebuah hasil yang baik yang telah dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atau dibebankan. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yaitu kemampuan suatu organisasi dalam meningkatkan hasil yang telah dicapai sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan.

2.4.2 Teori– Teori Prestasi

Berdasarkan dengan teori-teori yang ada, metode yang di gunakan dalam melakukan penelitian dapat di sebut dengan metode Kuantitatif yang dikarenakan jumlah data yang dapat terukur. Selain itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang didapat harus dilakukan perhitungan kemudian dideskripsikan. menurut Martono (2011:20). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggumpulkan data berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah

dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Stress dalam buku Edy Sutrisno, ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja:

- a. Kompetensi, tingkah laku, dan pekerjaan yang disukai. Jika seseorang ingin memiliki prestasi kerja yang baik maka pastinya ia memiliki minat dan kompetensi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Kejelasan peranan seorang pekerja, menurut Sutrisno mengatakan bahwa Setiap orang yang berprestasi tentunya adanya penjelasan baik dalam penjelasan solusi atas kesalahan yang dilakukan dan seseorang harus dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.
- c. Tingkat motivasi kerja, ketika seseorang memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka akan memberikan prestasi kerja yang tinggi pula, karena dengan adanya motivasi seseorang mampu mengejar target yang ditentukan dalam mencapai tujuan perusahaan, meskipun ada faktor lain yang memiliki peran penting.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang Dalam organisasi merupakan hasil interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variable-variabel yang berhubungan dengannya. Namun

yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku individu atau perilaku berkelompok . Pengukuran prestasi kerja dapat dilihat dari enam aspek sebagai berikut :

- a. Kinerja adalah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan setelah melalui pengawasan yang baik.
- b. Pengetahuan akan pekerjaan itu sendiri adalah pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan yang tentunya dapat mempengaruhi secara langsung terhadap hasil kerja.
- c. Inisiatif adalah selalu menemukan cara dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ditemui.
- d. Kecekatan mental adalah sikap cepat tanggap menerima instruksi yang diberikan dan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja.
- e. Sikap, adalah adanya semangat dalam mengerjakan tugas.
- f. Disiplin waktu dan absensi adalah ketepatan waktu dalam bekerja atau tidak membolos.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pembahasan masalah kinerja atau prestasi kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu:

- a. dilihat pada kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan tugas suatu pekerjaan.
- b. Perilaku dari individu itu sendiri dalam upayanya dalam mencapai keberhasilan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan

pada sebuah organisasi, ada dua variabel yang mempengaruhi perilaku itu sendiri yaitu variabel utama yang individual dan situasional.

2.4.4 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dikerjakan dengan melihat standar-standar yang telah ditetapkan. Ada lima aspek yang merupakan kunci dari prestasi kerja yaitu :

- a. Kualitas Kerja, Dapat dilihat dari ketelitian dalam bekerja. Karyawan yang memiliki ketelitian yang baik biasanya menghasilkan kinerja yang baik pula atau bisa dikatakan kualitasnya tinggi yang tentunya dengan melihat standar dari suatu organisasi yang telah ditetapkan, misalnya karyawan sudah memahami pekerjaan dengan baik.
- b. Kuantitas Kerja, dapat dilihat dari pencapaian sasaran kerja, jumlah ide atau inovasi yang dilakukan atau diusulkan. Untuk melihat prestasi kerja yang dicapai karyawan dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang telah dikerjakan, misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang telah ditentukan.
- c. Kedisiplinan adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan dan ketataatan waktu kehadiran.
- d. Inisiatif, Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

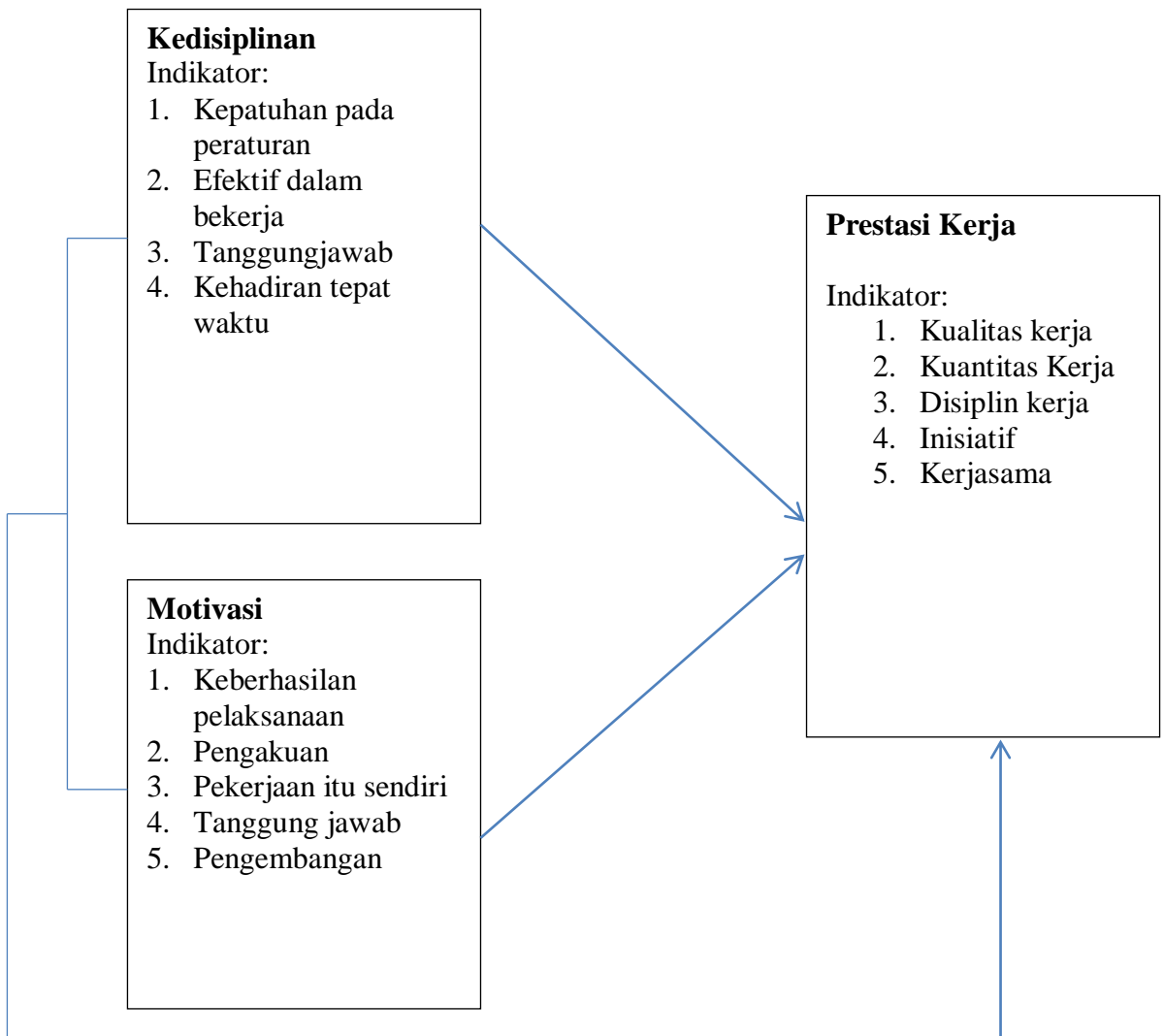
- e. Kerjasama adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas.

BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL
DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman. Dari pendapat di atas, dapat dipahami bahwa disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap disiplin diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana. Lingkungan tersebut salah satunya adalah organisasi tepat bekerja dan pegawai yang mempunyai kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan .

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat di gunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variable dalam proses Analisinya. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kerangka Konsep

3.2 Hipotesis Penelitian.

Mengacu pada tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga Disiplin kerja berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba
2. Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba.
3. Diduga Kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional variabel yang di jelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan. Gambaran lebih jelas mengenai variable penelitian di sajikan dalam table berikut :

Tabel 3.2
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	SkalaLikert
Kedisiplinan (X ₁)	Kedisiplinan adalah sikap patuh terhadap aturan yang dimiliki oleh seseorang, dan mampu mengendalikan dirinya dari sikap egosi atau mementingkan diri sendiri dalam mencapai tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat pada waktu. 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. <p>(Simamora 2013)</p>	SkalaLikert
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah dorongan atau gairah yang ada dalam diri seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan tugas dengan baik yang telah dibebankan atau diberikan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> a. Keberhasilan Pelaksanaan (<i>Achievement</i>) b. Pengakuan (<i>Recognition</i>) c. Pekerjaan itu Sendiri (<i>The Work itself</i>) d. Tanggung Jawab (<i>Responsibilit</i>) e. Pengembangan (<i>Advancement</i>) <p>(Martoyo 2007)</p>	SkalaLikert
Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kedisiplinan 4. Inisiatif 5. Kerjasama <p>(Nasution 2011)</p>	SkalaLikert

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Melalui pendekatan deskriptif ini, peneliti menghimpun data yang berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung atau dihimpun dari responden (informan), yang terdiri dari : Kasubag Umum dan Kepegawaian dan beberapa orang staf Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba yang dianggap kompeten dan memiliki informasi yang ingin diketahui atau yang bidang tugasnya berkaitan dengan Disiplin dan Motivasi Kerja serta pihak tertentu yang dipandang mengetahui permasalahan kegiatan, Sedangkan data sekunder yang digunakan berasal dari data-data (arsip) atau dokumen-dokumen yang digunakan di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kab.Bulukumba.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba, yang berada di Jl. Sultan Hasanuddin No. 43 Bulukumba. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2020.

4.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab.Bulukumba, sebanyak

46 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2012). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab.Bulukumba.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di lakukan dengan beberapa cara :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan upaya dalam mencari data sekunder antara lain melalui berbagai teori-teori, tulisan-tulisan ilmiah dan pendapat-pendapat dari pakar dalam berbagai media tulisan.

b. Kuesioner

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada responden untuk memperoleh data pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab.Bulukumba

4.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang di kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertamanya yakni di kasubag umum dan Kepegawaian, melalui penelitian pengambilan data yang diperoleh dengan cara meminta keterangan dari pihak

terkait dalam hal ini berkaitan permasalahan proposal. Dan data sekunder adalah Data sekunder diperoleh dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kab.Bulukumba, jurnal, laporan-laporan, dokumen-dokumen, buku-buku dan literatur-literatur lain yang membahas mengenai materi penelitian dan data pendukung lainnya yang dianggap dapat mendukung penelitian ini.

4.6 Metode Analisa Data

4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir di gunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir setelah dikurangi dengan item yang di uji.

2. Uji Reliabilitas

Suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. (Sugiono 2012).

4.6.2. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah medel regresi dalam openelitian ini telah baik dan tidak baik.

Uji asumsi kalsik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Autokorelasi

- c. Uji Multikolinearitas
- d. Uji Heteroskedastisitas

4.6.3. Uji Hipotesis

1. Uji F (uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh 2 variabel secara bersama-sama yaitu variabel disiplin dan motivasi terhadap variabel prestasi kerja aparatur sipil negara Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab.Bulukumba

2. Uji t (Pasrial)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (disiplin dan motivasi) dan variable dependen (prestasi kerja) aparatur sipil negara Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab.Bulukumba.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum tentang Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Bulukumba

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kab. Bulukumba merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang sekretaris yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah memiliki tugas membantu Bupati dalam mengkoordinasikan pelayanan administratif Anggota DPRD. Adapun Tugas Pokok Sekretaris DPRD Sebagai berikut :

- a. Mengoordinasikan perumusan rencana strategis Sekretariat DPRD.

- b. Mengoordinasikan perumusan kebijakan agar tercipta sinkronisasi dan integrasi kebijakan pemerintah dalam lingkup kewenangan Sekretariat DPRD.
- c. Mengoordinasikan pelayanan administratif dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas anggota DPRD
- d. Melaksanakan pengendalian, penempatan dan pembinaan kepegawaian lingkup Sekretariat DPRD.
- e. Melaksanakan pengendalian dan pengelolaan keuangan Sekretariat DPRD.
- f. Menyelenggarakan urusan umum Sekretariat DPRD.
- g. Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah lingkup Sekretariat DPRD.
- h. Melakukan konsultasi dan koordinasi dengan pemerintah pusat dan provinsi dalam rangka terciptanya keselarasan program dan kegiatan antar tingkatan pemerintahan dalam lingkup kewenangan Sekretariat DPRD.
- i. Mendistribusikan tugas dan member petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.
- j. Memantau dan mengevaluasi serta menilai pelaksanaan tugas bawahan.
- k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan,

1. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba dalam melaksanakan tugas dan fungsinya membawahi tiga Kepala Bagian dan Kepala Sub. Bagian sebagai berikut:

A) Bagian Umum

Bagian Umum di pimpin oleh Kepala Bagian dengan tugas pokok membantu Sekretaris DPRD dalam merencanakan, mengkoordinasikan Pelayanan, Merumuskan, Memantau dan mengevaluasi, penyelenggaraan Urusan Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Bagian Umum dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya membawahi Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub. Bagian Perlengkapan Aset dan Rumah Tangga, serta Sub. Bagian Humas dan Protokol.

B) Bagian Persidangan dan Perundang-undangan

Bagian Persidangan dan Perundang-undangan di Pimpin oleh Kepala Bagian dengan tugas pokok Membantu Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam mengkoordinasikan pelayanan, merumuskan, mengawasi dan mengevaluasi penyelenggaraan Persidangan dan Penyusunan Perundang-undangan DPRD. Bagian Persidangan dan Perundang-undangan dalam menjalankan tugas pokok dan

fungsinya membawahi Sub. Bagian Rapat dan Risalah, Sub. Bagian Perundang-undangan dan Sub. Bagian Aspirasi.

C) Kepala Bagian Keuangan

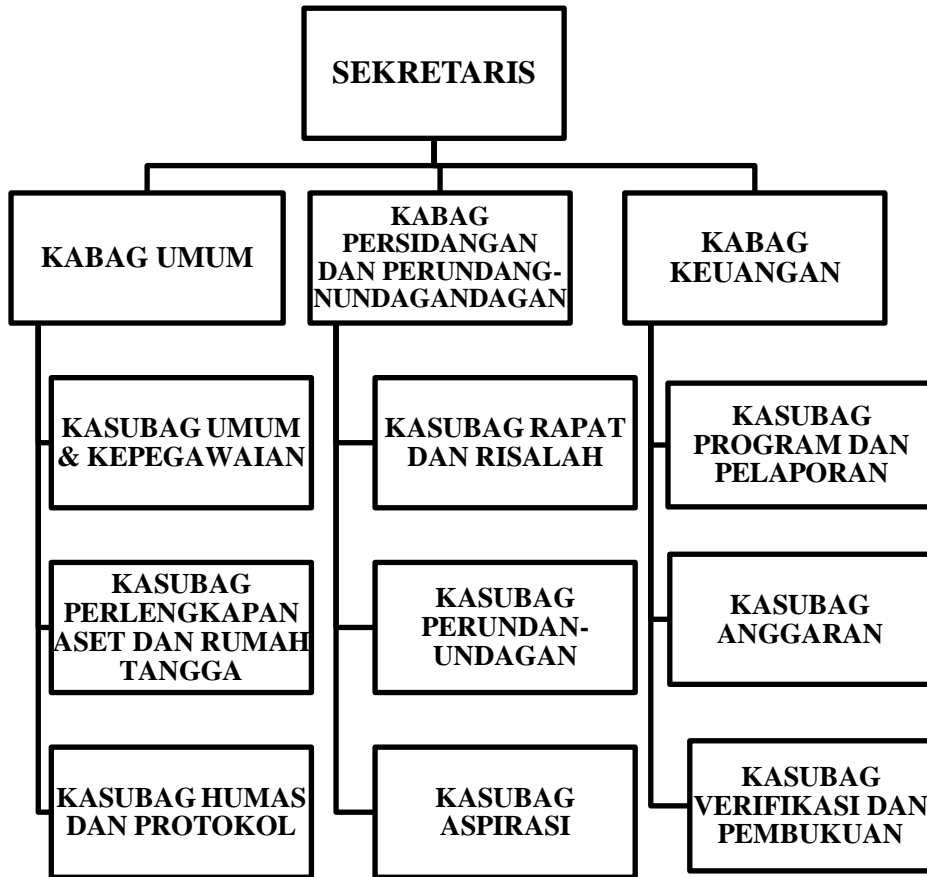
Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang kepala bagian dan mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD dalam mengkoordinasikan pelayanan, merumuskan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan keuangan Sekretariat DPRD.

5.1.2 Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Kabupaten Bulukumba

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Bulukumba secara umum memiliki struktur organisasi yang dimana menggambarkan seluruh bagian dari unit-unit kerja yang saling berkaitan, berikut adalah gambaran struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Bulukumba:

Gambar 5.1
Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat
Daerah Kab. Bulukumba



Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba 2020

5.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan data yang didapatkan dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yaitu sebanyak 46 responden yang telah diolah menggunakan program SPSS 22. Adapun hasil yang didapat yaitu, deskripsi karakteristik responden, uji validasi dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pnegaruh (Uji determinasi, Uji F dan Uji T)

5.2.1 Karakteristik Responden

Pada bagian akan disajikan gambaran deskriptif obyek penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif. Sebelum membahas deskriptif masing-masing variabel penelitian yang diamati, maka terlebih dahulu akan disajikan karakteristik responden yang meliputi: umur responden, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Dari 47 kuesioner yang disebarkan, semuanya berhasil dikumpulkan dan dinyatakan layak unatu dianalisa lebih lanjut.

Hasil pengamatan peneliti tentang karakteristik responden dapat disajikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	29	63
Perempuan	17	37
Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 63%,

sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 37%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
<35	2	4,4
35-40	17	37
41-45	12	36
46-50	8	17,3
>50	7	15,2
Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel 5.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia <35 berjumlah 2 orang persentase sebesar 4,4%, kemudian usia 35-40 sebanyak 17 responden dengan persentase 37%, usia 41-45 sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 36%, pada kelompok usia 46-50 sebanyak 8 responden dengan persentase 17,3%, dan kelompok usia >50 sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 15,2%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Tamat SMP/Sederajat	1	2,2
Tamat SMA/Sederajat	13	28,3
Tamat Diploma (D3)	1	2,2
Tamat Strata-1 (S1)	22	47,8
Tamat Megister (S2)	9	19,6
Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan tamat SMP yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, reponden dengan tingkat pendidikan tamat SMA yaitu sebanyak 13 orang, dengan persentase sebesar 28,3%, responden dengan tingkat pendidikan diploma hanya 1 orang dengan pesentase sebesar 2,2 %, responden dengan tingkta pendidkan sarjana atau strata-1 (S1) sebanyak 22 orang responden dengan persentase 47,8% dan responden dengan tingkat pendidikan megister (S2) sebanyak 9 orang dengan persentase 19,6%

5.2.2 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Hasil pengamatan peneliti tentang analisis persepsi responden terhadap variabel penelitian dapat disajikam sebagai berikut:

1. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

Tabel 5.4
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Tabel

Pernyataan	Jumlah Responden Menjawab Pernyataan									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju (KS)	-	-	-	-	1	2,2	1	2,2	1	2,2
Setuju (S)	24	52,2	24	52,2	20	43,5	25	54,3	12	26,1
Sangat Setuju (SS)	22	47,8	22	47,8	25	54,3	20	43,5	33	71,7
Jumlah	46	100	46	100	46	100	46	100	46	100

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel 5.4 pada variabel Kedisiplinan adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel kedisiplinan, yakni dengan pernyataan “mampu dalam mengembangkan tugas yang diberikan”, hanya ada 2 jawaban yang diberikan pada pernyataan ini yakni Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Jumlah orang yang menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 24 orang dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 22 orang.
- b. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 “tanggungjawab yang diberikan selalu terlaksana dengan baik”, Jumlah orang yang menjawab Setuju (S) yaitu sebanyak 24 orang dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 22 orang.
- c. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 “selalu taat terhadap peraturan yang ada di tempat kerja”, jumlah orang yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 20 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 25 orang.
- d. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 “selalu datang tepat waktu ke tempat kerja”, jumlah orang yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang, jumlah orang yang

menjawab Setuju (S) sebanyak 25 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 20 orang.

- e. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 “selalu patuh terhadap perintah atasan”, jumlah orang yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 12 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 33 orang.

2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.5
Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Jumlah Responden Menjawab Pernyataan									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju (KS)	-	-	-	-	-	-	1	2,2	1	2,2
Setuju (S)	25	54,3	26	56,5	22	47,8	26	56,5	15	32,6
Sangat Setuju (SS)	21	45,7	20	43,5	24	52,2	19	41,3	30	65,2
Jumlah	46	100	46	100	46	100	46	100	46	100

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel 5.5 pada variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 “bekerja keras karena memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas”, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 25 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 21 orang.

- b. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 “ingin berkembang dan meraih prestasi dalam pekerjaan”, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 26 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 20 orang.
- c. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 “mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan”, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 22 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 24 orang.
- d. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 “berusaha mengatasi kesulitan yang ada dalam pekerjaan”, jumlah orang yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 26 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 19 orang.
- e. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 “memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan”, jumlah orang yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 15 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 30 orang.

3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

Tabel 5.6
Persepsi Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

Pernyataan	Jumlah Responden Menjawab Pernyataan									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju (KS)	1	2,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Setuju (S)	27	58,7	27	58,7	22	47,8	29	63	16	34,8
Sangat Setuju (SS)	18	39,1	19	41,3	24	52,2	17	37	30	65,2
Jumlah	46	100	46	100	46	100	46	100	46	100

sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22,

Pada tabel 5.6 pada variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 “bersungguh-sungguh dalam bekerja”, jumlah orang yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 1 orang, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 27 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 18 orang.
- b. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 “kinerja saya mencerminkan tanggungjawab saya dalam bekerja”, jumlah orang yang menjawab jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 27 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 19 orang.
- c. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 “mampu bekerjasama dengan tim”, jumlah orang yang menjawab Setuju

- (S) sebanyak 22 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 24 orang.
- d. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 “penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan evaluasi”, jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 29 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 17 orang.
- e. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 “memberikan pelayanan terbaik sesuai kemampuan yang saya miliki jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 16 orang, dan jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu 30 orang.

5.2.3 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

1. Uji Validitas Variabel

Uji validitas prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian dilakukan terhadap 46 sampel yang merupakan pegawai aparatur sipil negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kab. Bulukumba. Pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, sementara hasil

penelitian dikatakan reliable apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2013).

Apabila item pertanyaan mempunyai r hitung > dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel $(N)=46$ responden dan besarnya df dapat dihitung $46-2 = 44$ dengan $df=44$ dan $\alpha = 0,05$, didapat r tabel = $0,2907$, jadi item pertanyaan yang valid mempunyai r hitung $> 0,2907$

Adapun hasil uji validasi data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Uji validitas variabel

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan	X1.1	0,595	0,2907	valid
	X1.2	0,506	0,2907	valid
	X1.3	0,572	0,2907	valid
	X1.4	0,577	0,2907	valid
	X1.5	0,593	0,2907	valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,602	0,2907	valid
	X2.2	0,502	0,2907	valid
	X2.3	0,534	0,2907	valid
	X2.4	0,654	0,2907	valid
	X2.5	0,667	0,2907	valid
Prestasi kerja	Y1.1	0,591	0,2907	valid
	Y1.2	0,457	0,2907	valid
	Y1.3	0,614	0,2907	valid
	Y1.4	0,644	0,2907	valid
	Y1.5	0,581	0,2907	valid

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Realibilitas Varibel

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu .

Adapun pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang apabila nilai *Cronbach's Alpha* >0,50 maka dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pernyataan dalam setiap variable dengan menggunakan program SPSS 22:

Tabel 5.8
Uji Realibilitas Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	N of item	Keterangan
1	Kedisiplinan	0,477	5	Cukup reliabel
2	Motivasi Kerja	0,539	5	reliabel
3	Prestasi Kerja	0,500	5	reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel 5.8 diatas dapat dilihat pada variabel kedisiplinan memiliki nilai *cronbach's alpha* <0,50, akan tetapi berdasarkan teori dari Hair et al (2010:125), mengatakan bahwa ketika nilai *cronbach's alpha* >0,40 dapat dikatakan cukup andal atau realibitas sedang.

5.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis uji F dan Uji T terpenuhi, Uji

asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data uji statistik, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 5.9
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54150302
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
Test Statistic	Negative	-.060
		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada tabel hasil Uji SPSS diatas dapat dilihat bahwa Nilai P untuk uji Kolmogorov-Smirnov = 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 5.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.183 ^a	.033	-.012	.33585	1.662

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22,

Pada tabel 5.10 diatas dapat dilihat menunjukkan bahwa diperoleh nilai $d = 1.662$ dan nilai dU pada tabel durbin Watson untuk $k=2$, $n=46$ dan $\alpha = 0,05 = 1,617$, maka nilai $d > dU$ artinya model bebas dari gejala autokorelasi.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	.989	1.011
	TotalX2	.989	1.011

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Output pada tabel 5.11 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 (Kedisiplinan) dan X2 (Motivasi Kerja) memberikan semua nilai VIF di bawah 10 atau nilai Tolerance di atas 0,1. Berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas pada data ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.983	2.733		3.653	.001
	TotalX1	-.105	.111	-.114	-.950	.347
	TotalX2	.667	.111	.722	6.015	.554

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada Tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa Output pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari X1 (Kedisiplinan) dan X2 (Motivasi kerja) >0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari masalah heteroskedastisitas.

5.2.5 Hasil Uji Hipotesis

Teknis analisa yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis uji T parsial dan uji F simultan. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 22.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat bseberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2013).

Tabel 5.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.736	.743

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Dari tabel 5.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,748 hal ini berarti 74,8% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5.2.6 Hasil Uji Pengaruh Variabel

A. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5.14
Hasil Uji F (Uji Simultan)

H

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.387	2	35.194	63.795	.000 ^b
	Residual	23.722	43	.552		
	Total	94.109	45			

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada Tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa Uji (F) dengan Nilai probabilitas (p) = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

B. Hasil Uji T

Tabel 5.15
Hasil Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.601	2.476		.646	.521
	TotalX1	.101	.075	.104	1.348	.000
	TotalX2	.822	.073	.870	11.294	.000

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 22, 2020

Pada Tabel 5.15 diatas dapat dilihat bahwa Nilai $p = 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X1(Kedisiplinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Variabel X2

(Motivasi Kerja) memiliki Nilai $p = 0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

5.3.1 Pengaruh Kedisiplin terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab.Bulukumba

Penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden yaitu sebanyak 46 aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba , terdiri dari 5 item pernyataan untuk variabel bebas (independen) dan 5 item pernyataan untuk variabel terikat (dependen).

Untuk melihat pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja maka dilakukan Uji T (Parsial) yaitu didapatkan nilai signifikansi untuk uji T yaitu $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Kedisiplinan dengan variabel prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariah (2017) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa sawit PT.Multimas Nabati Asahan, hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien 0,605 maka dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan . semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan .Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 30%. Ketika disiplin kerja diterapkan dalam sebuah organisasi

maka bisa dikatakan itu dapat menguntungkan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi itu sendiri. Karyawan yang bekerja secara produktif bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik. pegawai yang berprestasi adalah mereka yang taat atau patuh terhadap aturan yang telah ditentukan yang dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga bisa selesai tepat waktu dan hasilnya jadi maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2012) tentang Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh nilai Artinya disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 28.2%. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai disebabkan karena pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, yang meliputi metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu, serta volume dan mutu yang telah ditetapkan organisasi untuk pencapaian tujuan. Disiplin kerja yang tumbuh dalam pribadi pegawai menumbuhkan sikap peduli, semangat dan gairah kerja, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut penelitian Margaret (2014), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, didapatkan hasil uji determinasi yang dilakukan yaitu nilai *RSquare* sebesar 45,8%..

Menurut Widyaningtyas (2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dilihat dari semangat kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja. Jika seorang karyawan dengan semangat kerja yang tinggi maka ia cenderung bekerja dengan baik dan taat pada aturan atau tidak membolos. Kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab.Bulukumba

Dari Uraian uji T dengan menggunakan program analisis data SPSS maka di ketahui bahwa dua variable bebas/independen X signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Bulukumba dengan

Nilai $p = 0,000 < 0,05$ menunjukkan variabel X_2 (Motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja).

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2012) tentang Pengaruh Komitmen Organisasional ,Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai t hitung (2.642) yang lebih besar dari nilai t tabel (1.96) dengan tingkat signifikansi 0.009 (<0.05) yang berarti sangat signifikan menyebabkan hipotesis nol tidak dapat diterima. Artinya motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien X (β) yaitu 0.241. Artinya motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 24.1%

Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karena motivasi merupakan penggunaan hasrat yang paling dalam, yang menggerakkan dan menuntun seseorang dalam mencapai sasaran, membantu mengambil inisiatif, dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kesulitan, bahkan tidak mudah menyerah dan menjadi frustrasi dalam kegagalan. Seseorang dengan motivasi kerja tinggi cenderung ulet dan gigih dalam mengerjakan tugas pekerjaan, sehingga tugasnya terselesaikan dengan baik sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan organisasi. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi kerja rendah, cenderung menjadi malas dan tanpa gairah dalam

mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya. Akibatnya, pekerjaan sering tidak terselesaikan tepat waktu dan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, atau, apabila tugas dapat diselesaikan, waktunya melebihi waktu yang ditentukan serta hasilnya di bawah standar yang telah ditetapkan. sikap tidak mudah menyerah merupakan bentuk motivasi internal pribadi yang dapat muncul oleh adanya keinginan untuk berprestasi, atau pun keinginan untuk memiliki kekuasaan. Sedangkan motivasi yang berasal dari eksternal individu pegawai misalnya karena tanggung jawab pegawai sebagai tulang punggung dalam ekonomi keluarga. Oleh sebab itu, instansi harus mampu mengetahui sumber motivasi para pegawainya, sehingga pemimpin dapat mengambil kebijakan yang tepat berkaitan dengan upaya menumbuhkan dan/atau meningkatkan motivasi pegawai sehingga prestasi pegawai optimal.

Penelitian yang dilakukan Yatipai,dkk tentang Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT.Pos Indonesia Tipe C Manado. Jurnal administrasi Bisnis Tahun 2015, hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada h searah motivasi dengan prestasi kerja, dapat dikatakan bahwa ketika pemberian motivasi baik, maka tentuka berefek atau berakibat pada sika optimis, percaya diri, dan komiten kerja yang menjngkat pada para karyawannya, yang pastinya karyawan memberikan pekerjaan yang maksimal.

Motivasi yang biasa dilakukan yaitu pemberian upah, reward, THR, kompensasi, lingkungan kerja yang aman dan layak, sarana dan

prasarana yang lainnya tersedia, dengan demikian ini dapat memotivasi karyawan dalam bersungguh bekerja, dengan semangat kerja yang tinggi tidak dapat dipungkiri pasti akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2017) hasil penelitian menunjukkan hasil T hitung variabel motivasi sebesar 2,266 ($2,266 > 2.003$) dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan adanya dorongan kerja yang kuat, maka individu akan lebih konsisten dalam bekerja, namun beberapa orang bekerja keras akan tetapi tidak mengharapkan imbalan biasanya karena dipengaruhi seseorang tersebut senang atau bahagia karena selalu menemukan solusi ketika ditemukan masalah dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

5.3.3 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab.Bulukumba

Hasil penelitian melalui uji F (uji simultan) nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X1 (Kedisiplinan) dan X2 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lingga (2018) tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara, menunjukkan bahwa hasil uji F (uji simultan)

sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 180,334 >$ nilai $F_{tabel} 3,08$ sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Peningkatan kinerja adalah sesuatu yang diinginkan baik itu pemimpin atau atasan maupun bawahan atau karyawan. Setiap pemimpin mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya dimana dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Disisi lain, pengembangan diri dan motivasi kerja sangat penting untuk karyawan, ketika kinerja karyawan meningkat maka tentunya berpengaruh terhadap produktivitas (Bangun, 2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Sukarani (2013), Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi (kinerja) karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitrah (2014), hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menimbulkan prestasi kerja pada karyawan. Sebuah perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik, karena

dapat secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja atau mencapai tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan menimbulkan semangat kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan disiplin dan motivasi kerja baik atau optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan yang dihasilkan akan lebih maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana (2013) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi (kinerja) karyawan.

Penelitian ini juga sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Rumbungan Octorend (2015) yang berjudul *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Hasil penelitian ini ada hubungan searah atau secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel X1 (Kedisiplinan) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
- b. Variabel X2 (Motivasi) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.
- c. Variabel X1 (Kedisiplinan) dan X2 (Motivasi) memiliki pengaruh simultan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba.

6.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan pada pegawai di lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. agar dalam berperilaku yang berlandaskan pada teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme, hendaknya selalu memfokuskan perhatiannya pada perbaikan-perbaikan kegiatan atau pekerjaan, sehingga penerapannya betul-betul dapat dilaksanakan di organisasi.

- b. Kepada Sekretariat Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba agar senantiasa memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai di unit kerjanya untuk terus memberikan motivasi yang lebih baik lagi demi tercapainya tujuan organisasi. 67
- c. Kepada Sekretariat Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, agar sennatiasa menerapkan kedisiplinan dan pemberian motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) atau pegawai di lingkup Sekretariat DPRD Kab.Bulukumba agar dapat mencapai prestasi yang lebih baik lagi.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, walaupun penulis telah berupaya semaksimal mungkin dengan berbagai usaha untuk membuat hasil penelitian ini bisa menjadi sempurna. Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini hanya membahas faktor-faktor positif yang berpengaruh terhadap Kedisiplinan motivasi terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kab.Bulukumba
- b. Walaupun penulis sebelum melakukan penelitian telah melakukan serangkaian uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, namun demikian pengumpulan melalui angket ini masih ada kelemahankelemahan seperti jawaban yang kurang cermat, responden yang menjawab secara asal-asalan dan tidak jujur, serta pertanyaan yang kurang lengkap.

- c. Sebagai pribadi penulis mempunyai keterbatasan dalam melakukan penelaahan penelitian, pengetahuan yang kurang, literatur yang kurang, waktu dan tenaga yang terbatas. Hal ini merupakan kendala bagi penulis untuk melakukan penyusunan yang mendekati sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Ferriyal, Dkk.2017.*Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Fatmawati.Manajemen Insitut Teknologi Dan Bisnis Kalbrs.Issn 2356-4385*
- Ardana.I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- As'ad, Moh.2004.*Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia.*Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson 2012 “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta Erlangga.
- Dwipayana, Made Agus.2013.”*Pengaruh Disiplin Kerja, Motovasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sabdha Jaya di Denpasar. FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.*
- Gouzaly, Saydam.1996.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Djambatan.
- Fahmi, Muhammad.2017.*Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Ekonomi Islam.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan.
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja TerhadapKinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember.* Jember: Universitas Jember
- Feriyanto dan Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3.In I).* Kebumen:Mediantere.
- Hasan, Dede.2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktifitas Kerja.*Tesis. Bandung:Pps Upi.
- Hasibuan S.P Malayu.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora.2013 *Pengantar Akuntansi II.Jakarta : Bumi aksara I*
- Irawati .2012. *Tentang Pengaruh Komitmen Organisasional ,Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang.Majalah Ekonomi.P (1-8).*
- Kadarisman,M.Dr.2012.*Manajemen Pengembangan Sumber DayaManusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati, Ike.2016. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Bandung.* Jurnal, Universitas Pasundan.
- Lingga.2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.* Repositori Intitusi Usu. Departemen Manajemen. Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mangkunegara.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu Dan Tinton Rumbungan Octorend. (2015). *“Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In Pt. Dada Indonesia)”*
- Margaret Hadumaris.2014.*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi KerjaKaryawan Ajb Bumiputera 1912*. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab),
- Martono Nanang.2011. *Metode Penelitian Kuanntitatif* . Jakarta:Pt Raya. Grafindo Persada.
- Mathis.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis R.L Dan Jh. Jakcson.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 *Tentang Organisasi Perangkat Daerah*
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri*.
- Reza, Genta.2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kineja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung*.Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Bandar Lampung.
- Rivai, Veithzal.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta Cetakan Sembilan
- Robbin Dan Judge.2011.*Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Salemba Empat
- Rukhayati.2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskemas Talise*. Jurnal. Vol, 05 No.0 02.
- Sariah, Azar.2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan*.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Uin Sumatera Utara.
- Sedarmayanti.2007.*Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012.*Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakrta: Rineka Cipta.
- Sugiyono.2012.*MetodePenelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sukarani.2013.*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Columbindo Perdana Cabang Purworwo*.Jurnal Pendidikan Ekonomi Vil.2 No.1
- Sumarsono , Sonny.2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto,Dkk.2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Sutrisno, Edy.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Widayaningtyas, Rika.2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Uny. Yogyakarta.

Yatipai,Dkk .2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Pt.Pos Indonesia Tipe C Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. P(1-7).

A. KUESIONER PENELITIAN PROPOSAL

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA ASN DI SEKRETARIAT DPRD KAB. BULUKUMBA

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap prestasi kerja ASN. Saya sangat berharap bapak/ibu/saudara/saudari agar dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Kerahasiaan angket ini sangat dijamin sepenuhnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/saudara/saudari, saya menyampaikan terima kasih.

1. Petunjuk Pengisian
 - a. Isilah identitas Anda pada lembar yang disediakan.
 - b. Bacalah dengan cermat dan teliti tiap pertanyaan terlebih dahulu sebelum menjawabnya.
 - c. Berilah tanda chech list (✓) pada pilihan jawaban yang dianggap tepat atau paling sesuai dengan alternatif jawaban, yaitu:

SS	S	KS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

2. Identitas Responden
 - a. Jenis kelamin :
 - b. Umur :
 - c. Pendidikan Terakhir :
 - d. Unit Kerja :

DISIPLIN

No	Displin	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa selalu mampu dalam mengembang tugas yang diberikan kepada saya					
2.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya selalu terlaksana dengan baik					
3.	Saya selalu taat terhadap peraturan-peraturan yang ada di tempat kerja					
4.	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja					
5.	Saya selalu patuh terhadap perintah dari atasan					

MOTIVASI

No	MOTIVASI	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bekerja keras karena saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
2.	Saya ingin berkembang dan meraih prestasi dalam pekerjaan					
3.	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan					
4.	Saya berusaha mengatasi kesulitan atau hambatan yang ada dalam pekerjaan.					
5.	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

PRESTASI KERJA

No	PRESTASI KERJA	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja					
2.	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja					
3.	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan					
4.	Saya merasa puas karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan evaluasi					
5.	Saya memberikan pelayan terbaik sesuai kemampuan yang saya miliki					

A. Inputan Kuesioner

Nama	JK	umur	PT	UK	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
AL	Laki-laki	55	Sarjana	DPRD	5	4	4	5	5	23
ZI	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	4	20
II	Perempuan	40	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	4	20
HZ	Laki-Laki	44	Megister	DPRD	4	5	4	4	4	21
MT	Perempuan	40	Sarjana	DPRD	4	4	5	5	3	21
IA	Perempuan	39	Sarjana	DPRD	5	5	4	4	5	23
AH	Laki-laki	36	Sarjana	DPRD	5	5	5	4	5	24
AI	Perempuan	34	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	4	20
KN	Laki-laki	50	Megister	DPRD	4	4	4	4	5	21
IN	laki-laki	39	Megister	DPRD	4	4	5	4	5	22
SI	Perempuan	38	Megister	DPRD	4	4	5	5	5	23
IL	laki-laki	43	Megister	DPRD	4	5	5	5	5	24
A	Perempuan	40	Megister	DPRD	5	5	4	5	5	24
WN	Laki-laki	41	Megister	DPRD	5	4	5	4	5	23
SS	laki-laki	57	Megister	DPRD	4	4	5	5	5	23
RS	Laki-laki	60	Megister	DPRD	4	4	5	4	5	22
ZI	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	4	5	4	4	4	21
AR	laki-laki	39	Sarjana	DPRD	5	5	4	5	4	23
A	Perempuan	38	Sarjana	DPRD	4	4	5	5	5	23
EN	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	4	4	3	4	5	20
HI	Perempuan	38	Sarjana	DPRD	5	4	5	5	5	24
HA	Perempuan	36	Sarjana	DPRD	4	5	5	5	5	24
IR	Perempuan	48	Sarjana	DPRD	5	4	5	4	5	23
AI	Perempuan	47	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	5	21
AA	Perempuan	39	Sarjana	DPRD	5	5	5	5	5	25
AI	Laki-laki	39	Sarjana	DPRD	5	5	5	5	5	25
SO	Laki-laki	45	sarjana	DPRD	5	5	4	4	4	22
FT	Perempuan	40	sarjana	DPRD	4	4	5	4	4	21
DR	Perempuan	31	Diploma	DPRD	4	4	4	4	4	20
FIR	laki-laki	55	SMA	DPRD	4	4	5	4	5	22
HEN	Laki-laki	43	SMA	DPRD	5	5	4	5	4	23
YM	Laki-laki	53	SMA	DPRD	5	5	5	4	5	24
Jp	Laki-laki	45	SMA	DPRD	5	4	4	4	5	22
AM	Laki-laki	53	SMA	DPRD	4	4	5	5	4	22
WI	Perempuan	36	SMA	DPRD	5	5	4	4	5	23
MK	Laki-laki	37	Sarjana	DPRD	5	5	5	4	5	24
AA	Perempuan	35	Sarjana	DPRD	4	5	5	4	5	23
SY	Laki-laki	43	SMA	DPRD	4	5	5	5	5	24
AK	Laki-laki	49	SMA	DPRD	5	4	5	5	5	24
SY	Laki-laki	49	SMA	DPRD	5	5	5	5	5	25
IS	Laki-laki	42	SMA	DPRD	5	5	4	3	4	21
Ru	Laki-laki	53	SMA	DPRD	5	4	5	5	5	24
MM	Laki-laki	49	SMA	DPRD	5	5	5	4	5	24

SUM	Laki-laki	47	SMP	DPRD	5	5	4	5	5	24
MN	Laki-laki	48	SMA	DPRD	4	5	4	5	5	23
Hamsina	Perempuan	41	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	5	21

Nama	JK	umur	PT	UK	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
AL	Laki-laki	55	Sarjana	DPRD	4	5	5	5	5	24
ZI	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	5	4	5	5	5	24
II	Perempuan	40	Sarjana	DPRD	5	5	5	5	5	25
HZ	Laki-Laki	44	Megister	DPRD	5	5	4	3	4	21
MT	Perempuan	40	Sarjana	DPRD	5	4	5	5	5	24
IA	Perempuan	39	Sarjana	DPRD	5	5	5	4	5	24
AH	Laki-laki	36	Sarjana	DPRD	5	5	4	5	5	24
AI	Perempuan	34	Sarjana	DPRD	4	5	4	5	5	23
KN	Laki-laki	50	Megister	DPRD	4	4	4	4	5	21
IN	laki-laki	39	Megister	DPRD	5	5	4	4	4	22
SI	Perempuan	38	Megister	DPRD	4	4	5	4	4	21
IL	laki-laki	43	Megister	DPRD	4	4	4	4	4	20
A	Perempuan	40	Megister	DPRD	4	4	5	4	5	22
WN	Laki-laki	41	Megister	DPRD	5	5	4	5	4	23
SS	laki-laki	57	Megister	DPRD	5	5	5	4	5	24
RS	Laki-laki	60	Megister	DPRD	5	4	4	4	5	22
ZI	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	5	4	5	5	5	24
AR	laki-laki	39	Sarjana	DPRD	4	5	5	5	5	24
A	Perempuan	38	Sarjana	DPRD	5	4	5	4	5	23
EN	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	5	21
HI	Perempuan	38	Sarjana	DPRD	5	5	5	5	5	25
HA	Perempuan	36	Sarjana	DPRD	5	5	5	5	5	25
IR	Perempuan	48	Sarjana	DPRD	5	5	4	4	4	22
AI	Perempuan	47	Sarjana	DPRD	4	4	5	4	4	21
AA	Perempuan	39	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	4	20
AI	Laki-laki	39	Sarjana	DPRD	4	4	5	4	5	22
SO	Laki-laki	45	sarjana	DPRD	5	4	4	5	5	23
FT	Perempuan	40	sarjana	DPRD	4	4	4	4	4	20
DR	Perempuan	31	Diploma	DPRD	4	4	5	5	5	23
FIR	laki-laki	55	SMA	DPRD	4	5	5	5	5	24
HEN	Laki-laki	43	SMA	DPRD	5	5	4	5	5	24
YM	Laki-laki	53	SMA	DPRD	5	4	5	4	5	23
Jp	Laki-laki	45	SMA	DPRD	4	4	5	5	5	23
AM	Laki-laki	53	SMA	DPRD	4	4	5	4	5	22
WI	Perempuan	36	SMA	DPRD	4	5	4	4	4	21

MK	Laki-laki	37	Sarjana	DPRD	5	5	4	5	4	23
AA	Perempuan	35	Sarjana	DPRD	4	4	5	5	5	23
SY	Laki-laki	43	SMA	DPRD	4	4	4	4	4	20
AK	Laki-laki	49	SMA	DPRD	4	4	4	4	4	20
SY	Laki-laki	49	SMA	DPRD	4	5	4	4	4	21
IS	Laki-laki	42	SMA	DPRD	4	4	5	5	3	21
Ru	Laki-laki	53	SMA	DPRD	5	5	4	4	5	23
MM	Laki-laki	49	SMA	DPRD	5	5	5	4	5	24
SUM	Laki-laki	47	SMP	DPRD	4	4	4	4	4	20
MN	Laki-laki	48	SMA	DPRD	4	4	4	4	5	21
Hamsina	Perempuan	41	Sarjana	DPRD	4	4	5	4	5	22

Nama	JK	umur	PT	UK	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y
AL	Laki-laki	55	Sarjana	DPRD	5	4	5	5	5	24
ZI	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	4	5	5	5	5	24
II	Perempuan	40	Sarjana	DPRD	5	4	5	4	5	23
HZ	Laki-Laki	44	Megister	DPRD	4	4	4	4	5	21
MT	Perempuan	40	Sarjana	DPRD	5	5	5	5	5	25
IA	Perempuan	39	Sarjana	DPRD	5	5	5	5	5	25
AH	Laki-laki	36	Sarjana	DPRD	5	5	4	4	4	22
AI	Perempuan	34	Sarjana	DPRD	4	4	5	4	4	21
KN	Laki-laki	50	Megister	DPRD	4	4	4	4	4	20
IN	laki-laki	39	Megister	DPRD	4	4	5	4	5	22
SI	Perempuan	38	Megister	DPRD	4	4	5	4	4	21
IL	laki-laki	43	Megister	DPRD	4	4	4	4	4	20
A	Perempuan	40	Megister	DPRD	4	4	5	4	5	22

WN	Laki-laki	41	Megister	DPRD	5	5	4	5	4	23
SS	laki-laki	57	Megister	DPRD	5	5	5	4	5	24
RS	Laki-laki	60	Megister	DPRD	5	4	4	4	5	22
ZI	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	5	4	5	5	5	24
AR	laki-laki	39	Sarjana	DPRD	4	5	5	5	5	24
A	Perempuan	38	Sarjana	DPRD	5	4	5	4	5	23
EN	Laki-laki	43	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	5	21
HI	Perempuan	38	Sarjana	DPRD	5	5	5	5	5	25
HA	Perempuan	36	Sarjana	DPRD	4	4	5	5	5	23
IR	Perempuan	48	Sarjana	DPRD	4	4	4	4	5	21
AI	Perempuan	47	Sarjana	DPRD	5	5	4	4	4	22
AA	Perempuan	39	Sarjana	DPRD	5	5	4	4	4	22
AI	Laki-laki	39	Sarjana	DPRD	5	4	4	5	5	23
SO	Laki-laki	45	sarjana	DPRD	4	5	5	4	4	22
FT	Perempuan	40	sarjana	DPRD	4	5	4	4	4	21
DR	Perempuan	31	Diploma	DPRD	4	4	4	5	5	22
FIR	laki-laki	55	SMA	DPRD	4	5	5	5	5	24
HEN	Laki-laki	43	SMA	DPRD	5	5	4	5	5	24
YM	Laki-laki	53	SMA	DPRD	5	4	5	4	5	23
Jp	Laki-laki	45	SMA	DPRD	4	4	5	5	5	23

AM	Laki-laki	53	SMA	DPRD	4	4	5	4	5	22
WI	Perempuan	36	SMA	DPRD	4	5	4	4	4	21
MK	Laki-laki	37	Sarjana	DPRD	5	5	4	5	4	23
AA	Perempuan	35	Sarjana	DPRD	4	4	5	5	5	23
SY	Laki-laki	43	SMA	DPRD	4	4	4	4	4	20
AK	Laki-laki	49	SMA	DPRD	4	4	4	4	4	20
SY	Laki-laki	49	SMA	DPRD	4	5	4	4	4	21
IS	Laki-laki	42	SMA	DPRD	3	4	4	5	5	21
Ru	Laki-laki	53	SMA	DPRD	4	5	5	4	5	23
MM	Laki-laki	49	SMA	DPRD	5	5	5	4	5	24
SUM	Laki-laki	47	SMP	DPRD	4	4	4	4	4	20
MN	Laki-laki	48	SMA	DPRD	4	4	4	4	5	21
Hamsina	Perempuan	41	Sarjana	DPRD	4	4	5	4	5	22

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2907$)**

1. Validitas Kedisiplinan

Correlations

		mampu dalam mengembangkan tugas yang diberikan	tanggung jawab yang diberikan selalu terlaksana dengan baik	selalu taat terhadap peraturan yang ada ditempat kerja	selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	selalu patuh terhadap perintah dari atasan	TotalX1
mampu dalam mengembangkan tugas yang diberikan	Pearson Correlation	1	.390**	.042	.074	.232	.595**
	Sig. (2-tailed)		.007	.782	.624	.120	.000
	N	46	46	46	46	46	46
tanggung jawab yang diberikan selalu terlaksana dengan baik	Pearson Correlation	.390**	1	-.038	.074	.060	.506**
	Sig. (2-tailed)	.007		.800	.624	.692	.000
	N	46	46	46	46	46	46
selalu taat terhadap peraturan yang ada ditempat kerja	Pearson Correlation	.042	-.038	1	.307*	.263	.572**
	Sig. (2-tailed)	.782	.800		.038	.078	.000
	N	46	46	46	46	46	46
selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	Pearson Correlation	.074	.074	.307*	1	.143	.577**
	Sig. (2-tailed)	.624	.624	.038		.342	.000
	N	46	46	46	46	46	46
selalu patuh terhadap perintah dari atasan	Pearson Correlation	.232	.060	.263	.143	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.120	.692	.078	.342		.000
	N	46	46	46	46	46	46
TotalX1	Pearson Correlation	.595**	.506**	.572**	.577**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Motivasi

Correlations

		bekerja keras karena memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	ingin berkembang dan meraih prestasi dalam pekerjaan	mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	berusaha mengatasi kesulitan yang ada dalam pekerjaan	memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan	TotalX2
bekerja keras karena memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 46	.429** .003 46	.004 .980 46	.147 .331 46	.229 .126 46	.602** .000 46
ingin berkembang dan meraih prestasi dalam pekerjaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.429** .003 46	1 46	-.126 .404 46	.180 .232 46	.033 .830 46	.502** .000 46
mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.004 .980 46	-.126 .404 46	1 46	.296* .046 46	.403** .005 46	.534** .000 46
berusaha mengatasi kesulitan yang ada dalam pekerjaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.147 .331 46	.180 .232 46	.296* .046 46	1 46	.285 .055 46	.654** .000 46
memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.229 .126 46	.033 .830 46	.403** .005 46	.285 .055 46	1 46	.667** .000 46
TotalX2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.602** .000 46	.502** .000 46	.534** .000 46	.654** .000 46	.667** .000 46	1 46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Prestasi Kerja

Correlations

		bersungguh-sungguh dalam bekerja	kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya dalam bekerja	mampu bekerjasama dengan tim	puas karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan evaluasi	memberikan pelayanan terbaik sesuai kemampuan yang saya miliki	TotalY
bersungguh-sungguh dalam bekerja	Pearson Correlation	1	.334*	.094	.147	.079	.591**
	Sig. (2-tailed)		.023	.536	.329	.601	.000
	N	46	46	46	46	46	46
kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya dalam bekerja	Pearson Correlation	.334*	1	.008	.181	-.222	.457**
	Sig. (2-tailed)	.023		.960	.229	.139	.001
	N	46	46	46	46	46	46
mampu bekerjasama dengan tim	Pearson Correlation	.094	.008	1	.192	.489**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.536	.960		.201	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
puas karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan evaluasi	Pearson Correlation	.147	.181	.192	1	.370*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.329	.229	.201		.011	.000
	N	46	46	46	46	46	46
memberikan pelayanan terbaik sesuai kemampuan yang saya miliki	Pearson Correlation	.079	-.222	.489**	.370*	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.601	.139	.001	.011		.000
	N	46	46	46	46	46	46
TotalY	Pearson Correlation	.591**	.457**	.614**	.644**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**
- 1. RELIABILITAS KEDISIPLINAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach h's Alpha	N of Items
.477	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.477 < 0.50$

- 2. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach h's Alpha	N of Items
.539	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.539 < 0.50$

- 3. RELIABILITAS MOTIVASI KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach h's Alpha	N of Items
.500	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.500 = 0.50$

UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	5	10.9	10.9	10.9
	Laki-laki	23	50.0	50.0	60.9
	Laki-Laki	1	2.2	2.2	63.0
	Perempuan	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Umur Responden

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	2.2	2.2	2.2
	34	1	2.2	2.2	4.3
	35	1	2.2	2.2	6.5
	36	3	6.5	6.5	13.0
	37	1	2.2	2.2	15.2
	38	3	6.5	6.5	21.7
	39	5	10.9	10.9	32.6
	40	4	8.7	8.7	41.3
	41	2	4.3	4.3	45.7
	42	1	2.2	2.2	47.8
	43	6	13.0	13.0	60.9
	44	1	2.2	2.2	63.0
	45	2	4.3	4.3	67.4
	47	2	4.3	4.3	71.7
	48	2	4.3	4.3	76.1
	49	3	6.5	6.5	82.6
	50	1	2.2	2.2	84.8
	53	3	6.5	6.5	91.3
	55	2	4.3	4.3	95.7
	57	1	2.2	2.2	97.8
	60	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	1	2.2	2.2	2.2
	Megister	9	19.6	19.6	21.7
	sarjana	2	4.3	4.3	26.1
	Sarjana	20	43.5	43.5	69.6
	SMA	13	28.3	28.3	97.8
	SMP	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

1. Item kedisiplinan (X1)

mampu dalam mengembangkan tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	52.2	52.2	52.2
	Sangat Setuju	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

tanggung jawab yang diberikan selalu terlaksana dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	52.2	52.2	52.2
	Sangat Setuju	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

selalu taat terhadap peraturan yang ada ditempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	20	43.5	43.5	45.7
	Sangat Setuju	25	54.3	54.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

selalu datang tepat waktu ke tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	25	54.3	54.3	56.5
	Sangat Setuju	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

selalu patuh terhadap perintah dari atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	12	26.1	26.1	28.3
	Sangat Setuju	33	71.7	71.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

2. Item motivasi (X2)

bekerja keras karena memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	54.3	54.3	54.3
	Sangat Setuju	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

ingin berkembang dan meraih prestasi dalam pekerjaan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Setuju	26	56.5	56.5	56.5
	Sangat Setuju	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Setuju	22	47.8	47.8	47.8
	Sangat Setuju	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

berusaha mengatasi kesulitan yang ada dalam pekerjaan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	26	56.5	56.5	58.7
	Sangat Setuju	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	15	32.6	32.6	34.8
	Sangat Setuju	30	65.2	65.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

3. Item prestasi kerja (Y)

bersungguh-sungguh dalam bekerja

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	27	58.7	58.7	60.9
	Sangat Setuju	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	27	58.7	58.7	58.7
Sangat Setuju	19	41.3	41.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

mampu bekerjasama dengan tim

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	47.8	47.8	47.8
Sangat Setuju	24	52.2	52.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

puas karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan evaluasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	63.0	63.0	63.0
Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

memberikan pelayanan terbaik sesuai kemampuan yang saya miliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	34.8	34.8	34.8
Sangat Setuju	30	65.2	65.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

UJI ASUMSU KLASIK
1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.5415030
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.060
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

0.200 > 0.05
 Data terdistribusi normal

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.601	2.476		.646	.521		
	TotalX1	.101	.075	.104	1.348	.000	.989	1.011
	TotalX2	.822	.073	.870	11.294	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: TotalY

- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.016**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.601	2.476		.646	.521		
	TotalX1	.101	.075	.104	1.348	.000	.989	1.011
	TotalX2	.822	.073	.870	11.294	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: TotalY

2. **UJI F → F TABEL = 3.21**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.387	2	35.194	63.795	.000 ^b
	Residual	23.722	43	.552		
	Total	94.109	45			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.736	.743

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1