

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PT. JASA RAHARJA CABANG SULSELBAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**MANSUR
2018.MM.2.1996**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PT. JASA RAHARJA CABANG SULSELBAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**MANSUR
2018.MM.2.1996**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA MELALUI
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PT. JASA RAHARJA CABANG SULSELBAR**

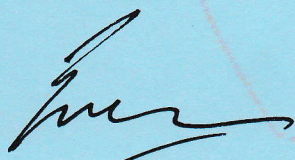
Oleh:

**MANSUR
2018.MM.21996**

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 10 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si


Anggota



Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M

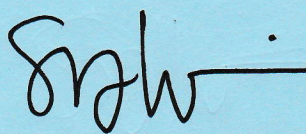
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia



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

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT. JASA RAHARJA CABANG SULSELBAR

Nama Mahasiswa : Mansur
NIM : 2018.MM.2.1996
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Alfian Afandy Syam, S.T., M.T., Ph.D
Tanggal Ujian : 10 Mei 2021

SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

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 yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapa unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Mahasiswa,



Mansur

2018.MM.2.1996

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberuikan limpahan rahmat, berkah dan hidaya-NYA sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar“ dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya serta menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, SE., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Sc.,Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Prof. H. Saban Echdar, S.E., M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Sudirman Dandu, M.M** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga tercinta terkhusus Istri dan anak-anak yang senantiasa memberikan dukungan doa, nasehat, serta motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu dosen, serta STAF Program Pascasarjana Program studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman-teman mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini, dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-NYA atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

Amin

Makassar

Penulis

ABSTRAK

Mansur. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, dibimbing oleh Saban Echdar dan Sudirman Dandu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar (2) pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar (3) pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar (4) pengaruh disiplin kerja secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dan dilaksanakan mulai bulan Maret-April 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar yang berjumlah 71 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 71 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar (3) gaya Kepemimpinan melalui motivasi mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar. (4) Disiplin Kerja melalui Motivasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

Mansur. 2021. The Influence of Leadership and Work Discipline through Motivation on the Employee Performance at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch, supervised by Saban Echdar and Sudirman Dandu.

This study aims to determine and analyze: (1) the influence of leadership and work discipline partially on the employee's performance at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch (2) the influence of leadership and work discipline simultaneously on the employees performance at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch 3) the direct and indirect influence of leadership through motivation on the employees performance at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch (4) the direct and indirect influence of work discipline through motivation on the employee's performance at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch.

This research approach is quantitative approach. The research was conducted on the employees at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch and was conducted from March to April 2021. The research population is all employees at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch which amounts to 71 people. The selection of samples in this study was conducted using the saturated sampling method by determining all populations as a total sample of 71 employees. The analysis technique used is Path analysis.

The results showed that: 1) There is a positive and significant influence of leadership and work discipline partially on the employee's performance at employee's at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch (2) There is a positive and significant influence leadership and work discipline simultaneously on the employee's performance at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch (3) Leadership through motivation has an direct and significant influence on the employee's performance at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch (4) work discipline through motivation has indirect influence on the employees performance at PT. Jasa Raharja, Sulselbar Branch

Keywords: Leadership, work discipline, motivation, and Employee Performance



DAFTAR ISI

Sampul Depan/Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Halaman Identitas	iii
Pernyataan Orisinalitas Tesis	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak	vii
Abstract	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.2.2 Aspek Gaya Kepemimpinan.....	16
2.2.3 Teori Gaya Kepemimpinan	16
2.2.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	20
2.2.5 Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	21
2.2.6 Indikator Kepemimpinan	21
2.3 Disiplin Kerja	22
2.3.1 Penegrtian Disiplin Kerja.....	22
2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	23
2.3.3 Aspek-aspek Disiplin Kerja	24
2.3.4 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26

2.4 Motivasi	32
2.4.1 Pengertian Motivasi	32
2.4.2 Hierarki Kebutuhan Maslow	34
2.4.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi	39
2.4.4 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi	40
2.4.5 Dimensi dan indikator Motivasi	41
2.5 Kinerja	42
2.5.1 Penegrtian Kinerja	42
2.5.2 Faktor-faktor Kinerja	42
2.5.3 Penilaian Kinerja	44
2.5.4 Manfaat Penilaian Kinerja	45
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	48
3.1 Kerangka Konseptual.....	48
3.2 Hipotesis Penelitian	49
3.3 Defenisi Operasional Variabel	50
BAB IV. METODE PENELITIAN	52
4.1 Pendekatan Penelitian	52
4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	52
4.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	52
4.3.1 Populasi.....	52
4.3.2 Sampel	53
4.4 Teknik Pengumpulan Data/Informasi	53
4.5 Jenis Dan Sumber Data	54
4.6 Metode Analisis Data	55
BAB V. HASIL DAN KESIMPULAN	64
5.1 Hasil.....	64
5.1.1 Karakteristik Responden.....	64
5.1.2 Analisis Deskriptif Responden Tentang Kepemimpinan	67
5.1.3 Analisis Deskriptif Responden Tentang Disiplin Kerja	72
5.1.4 Analisis Deskriptif Responden Tentang Motivasi.....	77
5.1.5 Analisis Deskriptif Responden Tentang Kinerja.....	82

5.1.6 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	87
5.1.7 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	102
5.2 Pembahasan.....	105
5.2.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi.....	105
5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi.....	107
5.2.3 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	108
5.2.4 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.....	110
5.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	111
5.2.6 Pengaruh kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai	112
5.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai	113
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	116
6.1 Kesimpulan.....	116
6.2 Keterbatasan Penelitian	117
6.3 Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
4.1.	Uji validitas gaya kepemimpinan	57
4.2.	Uji validitas disiplin kerja.....	57
4.3.	Uji validitas motivasi.....	58
4.4.	Uji validitas kinerja	59
4.5.	Uji realibilitas gaya kepemimpinan.....	60
4.6.	Uji realibilitas disiplin kerja.....	61
4.7.	Uji realibilitas motivasi.....	61
4.8.	Uji realibilitas kinerja	61
5.1.	Jenis kelamin responden	64
5.2.	Tingkatan Umur Responden	65
5.3.	Tingkatan Pendidikan Responden.....	65
5.4.	Masa Kerja.....	66
5.5.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.1.....	67
5.6.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.2.....	68
5.7.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.3.....	68
5.8.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.4.....	69
5.9.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.5.....	69
5.10.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.6.....	70
5.11.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.7.....	70
5.12.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.8.....	71
5.13.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.9.....	71
5.14.	Hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan X1.10.....	72
5.15.	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.1	72
5.16.	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.2	73
5.17.	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.3	73
5.18.	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.4	74
5.19.	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.5	74
5.20.	Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.6	75

5.21. Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.7	75
5.22. Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.8	76
5.23. Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.9	76
5.24. Hasil kuesioner Disiplin Kerja X2.10	77
5.25. Hasil kuesioner Motivasi Z.1	77
5.26. Hasil kuesioner Motivasi Z.2	78
5.27. Hasil kuesioner Motivasi Z.3	78
5.28. Hasil kuesioner Motivasi Z.4	79
5.29. Hasil kuesioner Motivasi Z.5	79
5.30. Hasil kuesioner Motivasi Z.6	80
5.31. Hasil kuesioner Motivasi Z.7	80
5.32. Hasil kuesioner Motivasi Z.8	81
5.33. Hasil kuesioner Motivasi Z.9	81
5.34. Hasil kuesioner Motivasi Z.10	82
5.35. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.1	82
5.36. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.2.....	83
5.37. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.3.....	83
5.38. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.4.....	84
5.39. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.5.....	84\
5.40. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.6.....	85
5.41. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.7.....	85
5.42. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.8.....	86
5.43. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.9.....	86
5.44. Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.10.....	87
5.45. Hasil tabel coeficients Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi	88
5.46. Model summary pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi	90
5.47. Hasil tabel Coefficients pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi	91
5.48. Model summary Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi	93
5.49. Hasil tabel Coefficients pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	94
5.50. Model summary pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	96

5.51. Hasil tabel Coefficients pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	97
5.52. Model summary Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	99
5.53. Hasil tabel Coefficients pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.	100
5.54. Model summary Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	102
5.55. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1	103
5.56. Hasil Model summary analisis jalur model 1	104
5.57. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2	104
5.58. Hasil Model summary analisis jalur model 2	105

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
2.1.	Hierarki kebutuhan Maslow	34
3.1.	Kerangka Konseptual	48
5.1.	Diagram analisis jalur model struktur 1	104
5.2.	Diagram analisis jalur model struktur 2.....	105

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Surat penelitian	123
2	Kuesioner	124
3	Tabulasi Kuesioner.....	128
4	Output Hasil Analiis	139

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan Organisasi.

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk Organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus reduced the burden of the faker manfaat yang lain. Sumber Daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu Organisasi, terutama untuk mencapai tujuan Organisasi.. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditetapkan oleh kepemimpinan yang dioptimalkan pada organisasi itu dan semangat yang diberi terhada anggota atau bawahannya untuk menempuh tujuan organisasi ini disebabkan oleh tiap pemimpin yang bisa memberikan dampak kepada bawahannya.

Unsur pertama yang memberi pengaruh terhadap daya kerja ialah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digambarkan oleh pemimpin dalam memberi pengaruh orang lain (Ardana, Mujiati, dan Mudiarta, 2012). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada, akan mendukung pegawai merasa kurang giat dalam bekerja atau malah kehilangan semangat kerja, sehingga

menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengakibatkan perhatian yang tidak terkonsentrasi pada pekerjaan .

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut indah puji hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma –norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Azwar (2005), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Jasa Raharja atau yang biasa disebut Jasa Raharja Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara yang ditunjuk oleh Pemerintah untuk mengelolah Undang-undang 33 dan 34 tahun 1964 tentang Asuransi kecelakaan Penumpang Alat Angkutan Umum dan Asuransi Kecelakaan Lalulintas Jalan. Tugas pokok dari Jasa Raharja adalah menghimpun dan mengelolah dana dari masyarakat berupa Dana Iuran Wajib (IW) dan Dana Sumbangan Wajib (SW) serta memberikan/menyerahkan santunan kepada masyarakat yang mengalami korban kecelakaan lalulintas jalan dan penumpang alat angkutan umum. Oleh karena itu

Jasa Raharja selain sebagai asuransi profit untuk tetap mempertahankan keberlangsungan organisasi Perusahaan, Jasa raharja juga mengembang amanah sebagai asuransi sosial dengan orientasi utama memberikan pelayanan yang terbaik dengan menerapkan konsep pelayanan PRIME (Proaktif, Ramah, Iklas mudah, dan empati) kepada masyarakat yang mengalami kecelakaan lalulintas sebagai wujud negara hadir bagi korban kecelakaan lalulintas.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Jasa Raharja untuk meningkatkan laba adalah dengan mendorong pemerintah dalam hal ini Mendagri dan Polri untuk Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Pembayaran Sumbangan Wajib (SW) serta Iuran Wajib (IW) secara online. dimana untuk Sumbangan Wajib (SW) Jasa Raharja mengupayakan agar penggunaan Aplikasi Samsat Online Nasional (Samolnas) lebih dimaksimal dan untuk Pembayaran Iuran Wajib (IW) secara online Jasa Raharja telah membuat sebuah aplikasi “Jrku” yang memudahkan masyarakat melakukan transaksi dimana saja dan kapan saja.

Upaya yang dilakukan Jasa Raharja dalam memberikan pelayanan terbaik dengan menerapkan konsep pelayanan PRIME (Proaktif, Ramah, Iklas mudah, dan empati) kepada masyarakat korban kecelakaan lalu lintas, Jasa Raharja telah melakukan kerja sama dengan beberapa stakeholder yang terlibat dalam proses pelayanan Jasa Raharja seperti pihak Polri bersama Jasa Raharja membuat Aplikasi Pencatatan Laporan Polisi Online yang disebut IRSMS (Integrated Road Safety Management System) untuk pembuatan laporan polisi terkait kebenaran dan keterjaminan kasus kecelakaan lalulintas, Jasa Raharja Membuat Aplikasi

Dasi JR (Data Korporasi Jasa Raharja) Modul Pelayanan untuk memudahkan penerbitan surat jaminan online korban luka-luka ke Rumah Sakit, dan Aplikasi Dasi JR (Data Korporasi Jasa Raharja) juga terintegrasi dengan sistem Dukcapil untuk memudahkan proses verifikasi kebenaran ahli waris untuk percepatan penyerahan santunan meninggal dunia kepada masyarakat dalam hal ini ahli waris korban.

Menurut Dessy (2011), asuransi adalah suatu alat untuk mengurangi risiko yang melatut pada perekonomian, dengan cara menggabungkan sejumlah unit-unit yang terkena resiko yang sama atau hampir sama, dalam jumlahnya yang cukup besar, agar probabilitaskerugiannya dapat diramalkandan bila kerugiannya dapat diramalkan terjadi, akan dibagi secara proporsionaloleh semua pihak dalam gabungan itu.PT. Jasa Raharja (Persero) adalah suatu perusahaan asuransi yang menawarkan salah satu produk asuransi kepada masyarakat yaitu produk asuransi kerugian. PT. Jasa Raharja (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bawah pembinaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Menurut Lukman (2013), BUMN adalah instansi milik pemerintah yang paling banyak diketahui masyarakat dengan beragam layanan usaha mulai dari layanan keuangan (perbankan, asuransi, dan dana pensiun) yang dilakukan oleh bank-bank BUMN ataupun perusahaan asuransi milik pemerintah.

Jasa Raharja memiliki 29 kantor cabang, 63 kantor perwakilan dan 64 Kantor Pelayanan Jasa Raharja (KPJR), dan 1.560 SAMSAT yang tersebar diseluruh Indonesia. Kantor cabang jasa raharja, Jasa raharja sendiri merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang asuransi sosial khususnya

asuransi kecelakaan dan asuransi tanggung jawab menurut hukum pada pihak ketiga (asuransi perjanjian) tepatnya berada di Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat.

Salah satu alat ukur penilaian kinerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar adalah capaian kinerja pada program yang dilaksanakan. Berdasarkan data capaian kinerja yang peneliti temukan, terdapat beberapa indikator yang tidak tercapai secara maksimal pada capaian kinerja PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, yaitu pertumbuhan pendapatan yang hanya mencapai target realisasi 80,63 % dari target 105% dan dan produktivitas pegawai dengan hasil realisasi 78.11% dari target 100% yang masuk pada kategori belum maksimal target pencapaian kinerjanya.

Pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya sehingga bawahan kerap kali merasa tidak diperhatikan oleh pimpinan. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.

Sama halnya dengan disiplin kerja, pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar masih kurangnya perilaku disiplin yang terjadi di lingkungan kerja karena masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke kantor untuk melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulbar dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar?
7. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.
5. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.
6. Untuk mendeskripsikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.
7. Untuk mendeskripsikan pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi pegawai dalam bekerja untuk

mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada STIE Nobel Indonesia Makassar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar untuk menentukan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu pernah melakukan penelitian terkait variabel yang diteliti oleh peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sindu Pradipto dan Edy Rahardja (2015, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, untuk menganalisis pengaruh tenaga kerja, Disiplin kerja terhadap motivasi kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah.

Sampel penelitian adalah 54 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, dengan teknis penyebaran kuesioner kemudian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. (2) Disiplin

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima. Ini Artinya semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Jadi semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja sehingga hipotesis ketiga diterima. (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Jadi semakin tinggi disiplin kerja maka motivasi kerja semakin tinggi sehingga hipotesis keempat diterima. (5) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kelima diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Eko Purnomo dan Rahayu Triastity (2017) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis datanya menggunakan data kuantitatif dan kualitatif, sumber datanya menggunakan data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Ngawi yang berjumlah 165 pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional cluster random sampling. Metode Pengumpulan data yang digunakan: kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis jalur

Dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Ngawi. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Ngawi. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Daerah Sekretariat Daerah Ngawi (4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Ngawi. (5) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Ngawi. (6) Disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Ngawi. (7) Disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Ngawi.

3. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pantun Bukit, Fakhru Rozi Yamali, dan Rizki Ananda (2019), tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi; Dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja; Serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan melalui motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi yang berjumlah 286 karyawan. Besar kecilnya sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori bahwa Slovin dengan margin error 5% didapat sebanyak 75 orang. Teknik analisis

menggunakan analisis jalur, ditransmisikan dengan pengujian R Square dan pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan T -Test dan F-Test.

Jalur pengujian analisis dilakukandan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh baik terhadap kinerja maupun secara simultan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja. Ini menjelaskan bahwa jika organisasi memiliki seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi karyawannya maka akan berpengaruh pada motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawannya. Karena gaya kepemimpinan yang tepat memiliki peran yang sangat dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, Gaya kepemimpinan tersebut akan mampu mengarahkan karyawannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rudi Islami dan Riri Mayliza (2019) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Semen Padang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang terdiri dari sejumlah pernyataan tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana dengan seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel sebanyak 95 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi, pengaruh kinerja terhadap motivasi, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. tentang kinerja yang dimediasi oleh motivasi.

5. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Widya Futriani dan Riri Mayliza (2019) yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang terdiri dari sejumlah pernyataan tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi. Penelitian ini menggunakan sampel insidental sampling, dimana seluruh populasi diambil keseluruhan petugas penelitian yang bekerja sebanyak 72 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana regresi linier bertingkat. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk regresi linier bertingkat yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kinerja dimediasi oleh motivasi.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki cara/gaya/tipe yang berbede-beda antara yang satu dengan yang lain dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar menjadi pemimpin yang efektif.

Nawawi (2011) menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara”.

Menurut Rivai (2014), menunjukkan bahwa: "Gaya kepemimpinan adalah serangkaian fitur yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi dapat diperoleh, dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang lebih disukai dan lebih strategi dan sering digunakan oleh seorang pemimpin”. Menurut Thoha (2013), bahwa gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut mencoba untuk memberi tahu perilaku yang seharusnya orang lain lakukan seperti yang mereka lihat.

Menurut Robert House di Robbins dan Coutler yang diterjemahkan oleh Benjamin Molan (2011), menegaskan bahwa: "Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain dapat berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi".

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Aspek Gaya Kepemimpinan

Aspek gaya kepemimpinan menurut Syamsul Arifin (2012) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kecerdasan tinggi untuk dapat berpikir dan menemukan cara untuk menyelesaikan semua masalah yang mengandung integritas dan kondisi yang memungkinkannya untuk mengimplementasikannya
2. Memiliki emosi yang stabil, tidak mudah untuk menyapu perubahan di atmosfer yang selalu berubah dan dapat dipisahkan dari masalah pribadi, masalah rumah tangga dan masalah organisasi.
3. Memiliki kecerdasan untuk menghadapi manusia dan dapat membuat bawahan merasa di rumah, bahagia dan puas dengan pekerjaan.
4. Memiliki pengalaman untuk mengatur dan memindahkan bawahan dengan bijaksana dengan bijaksana dalam melaksanakan tujuan organisasi dan mengetahui kapan dan mereka yang akan mendelegasikan tanggung jawab dan otoritas.
5. Memiliki keterampilan manajemen untuk menghadapi masalah masyarakat yang semakin maju.

2.2.3 Teori Gaya Kepemimpinan

Teori awal gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Coutler (2010) adalah sebagai berikut:

1. Teori sifat

Teori sifat hanya membedakan karakteristik antara para pemimpin dan yang bukan pemimpin. Sifat itu sendiri tidak cukup untuk membantu mengidentifikasi pemimpin yang efektif karena mereka menyingkirkan interaksi antara para pemimpin dan anggota kelompok yang juga merupakan faktor situasional.

2. Teori Perilaku

Pendekatan terhadap teori perilaku dapat memberikan lebih banyak tanggapan terhadap sifat kepemimpinan daripada teori sifat. Teori perilaku adalah teori yang membedakan antara para pemimpin yang efektif dan tidak efektif. Berikut ini adalah 4 teori perilaku kepemimpinan:

- 1) Gaya otokrasi, yaitu, kepemimpinan dengan mengeluarkan metode kerja, yang membuat keputusan sepihak atas partisipasi karyawan.
- 2) Gaya demokratis, yaitu, para pemimpin yang melibatkan karyawan untuk membuat keputusan, mendelegasikan otoritas dan penggunaan komentar sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.
- 3) Gaya Laissez-Faire, yaitu, para pemimpin yang memberikan peluang bagi kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara tertentu mereka berpikir itu sesuai.
- 4) Grid Manajerial, yaitu jaringan 2 dimensi untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan menggunakan dimensi perilaku "perhatian" dan "perawatan produksi". Para pemimpin hanya memiliki dua sifat, yaitu, fokus pada pekerjaan dan fokus pada karyawan.

3. Teori Kontingensi Kepemimpinan.

(1) Model Fiedler

Model Fiedler mendefinisikan gaya terbaik yang dapat digunakan dalam situasi tertentu. Model Fiedler mengukur gaya tugas yang berorientasi kepemimpinan yang menggunakan kuesioner tempat kerja yang paling tidak disenangi. Mengukur tiga dimensi kontingensi, yaitu:

- a.) Hubungan antara pemimpin dan anggota, yaitu tingkat kepercayaan diri, kepercayaan dan penghormatan dari karyawan terhadap para pemimpin mereka dianggap baik atau tidak baik.
- b.) Struktur Tugas, yaitu, tingkat di mana penugasan disusun dan dirumuskan dengan nilai tinggi atau rendah.
- c.) Posisi kekuatan, yaitu, pengaruh pemimpin rekrutmen, pemecatan, disiplin, promosi, peningkatan gaji dianggap kuat atau lemah.

(2) Teori kepemimpinan situasi Hersey dan Blanchard

Yaitu teori kontingensi yang fokus pada kesiapan pegawai. Ada 4 gaya menurut Hersey dan Blanchard, yaitu:

- a) Telling (pekerjaan tinggi-relasi rendah), yaitu pemimpin mengatur apa, kapan, bagaimana dan dimana pegawai melaksanakan tugasnya dan menentukan peranan pegawai.
- b) Selling (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), yaitu pimpinan menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.

- c) Participating (pekerjaan rendah-relasi tinggi), yaitu pimpinan dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, dimana pimpinan memiliki peranan sebagai fasilitator dan komunikator.
- d) Delegating (pekerjaan rendah-relasi rendah), yaitu pimpinan kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

(3) Teori jalur-tujuan (path-goal theory) menurut Robert House

Yaitu membantu anggota atau bawahannya dalam mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi. House mengidentifikasi 4 perilaku kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Pimpinan yang mengarahkan (directive leader), yaitu pimpinan menjelaskan kepada karyawan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang langkah-langkah dalam menyelesaikan tugas.
- b) Pimpinan yang mendukung (supportive leader), yaitu pimpinan yang bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan anggota yang dipimpinnya.
- c) Pimpinan yang partisipatif (participative leader), yaitu pimpinan partisipatif berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

- d) Pemimpin yang berorientasi prestasi (achievement-oriented leader), yaitu pimpinan menetapkan beberapa tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi maksimal mungkin.

Model ini menganggap bahwa pimpinan dapat dan mampu menggunakan semua gaya. Model jalur-tujuan mengatakan bahwa pimpinan harus memberikan pengarahan dan dukungan yang diperlukan. Artinya pimpinan harus membuat alur sehingga pegawai dapat meraih tujuannya.

2.2.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2011) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter juga disebut arahan kepemimpinan atau diktator kepemimpinan yang memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dilakukan, maka karyawan menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan arahan pimpinan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan daya dalam mencapai keputusan dan mengembangkan strukturnya, sehingga dapat menguntungkan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan struktur yang perkembangannya menggunakan pendekatan semua keputusan dikembalikan pada keputusan bersama. Gaya kepemimpinan ini memiliki kolaborasi antara atasan dan bawahan.

Kepemimpinan Demokrat bawahan cenderung memiliki moral yang tinggi, dapat bekerja sama, memprioritaskan kualitas kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan daya penuh untuk bawahan, struktur organisasi longgar, kepemimpinan pasif. Peran pemimpin utama adalah untuk menyediakan bahan pendukung dan berpartisipasi jika dibutuhkan oleh bawahan.

2.2.5 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Syamsul Arifin (2012) terdapat lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

2.2.6 Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin seorang pemimpin telah sesuai dengan organisasi dapat diukur dengan menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016) terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan jumlah rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan realisasi tujuan lembaga, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahan didisiplinkan dengan baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik itu sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin menurut Hasibuan (2016) adalah fungsi operasi MSDM yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dan lembaga untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mematuhi semua peraturan lembaga yang dilakukan oleh manajemen dan mengingatkan pegawai agar semua tugas pegawai dapat dilakukan dengan kesadaran mereka sendiri dan dengan tanpa paksaan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan dalam mengubah perilaku serta sebagai suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati dan mematuhi semua peraturan instansi serta norma –norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014,) yang memaparkan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Mengatur kehidupan

Disiplin fungsi untuk mengatur kehidupan umum, dalam kelompok atau masyarakat tertentu. Dengan begitu hidup yang didirikan antara individu dengan orang lain menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh pada kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki kondisi tenang, tertib, dan damai, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Latih kepribadian

Disiplin adalah sarana untuk melatih kepribadian karyawan sehingga selalu menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan disiplin terbentuk melalui proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian dilakukan melalui latihan, latihan dilakukan antara karyawan, pemimpin, dan semua organisasi pribadi yang ada.

4. Penalti

Disiplin disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan bagi kekuatan untuk mematuhi dan menaati. Tanpa ancaman hukuman, dorongan kepatuhan dan kepatuhan bisa lemah, dan motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Konduktif

Fungsi Disiplin terbentuk, sikap, perilaku, dan disiplin kehidupan di lingkungan kerja, sehingga menciptakan suasana tertib dan teratur dalam bekerja

2.3.3 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Rivai (2005) memiliki beberapa aspek yaitu:

1. Kehadiran, ini termasuk kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang untuk bekerja setiap hari, dan durasi pekerjaan penuh sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Ketaatan untuk peraturan kerja, hal ini tentang pemahaman karyawan tentang peraturan kerja dan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan.
3. Ketaatan untuk standar kerja, ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang dimiliki kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas mereka.

4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, perhitungan penuh dan akurasi dalam pekerjaan, dan selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Pekerjaan etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam pekerjaan, kesopanan dan kejujuran karyawan dan saling menghormati antara sesama karyawan,

Indikator disiplin kerja karyawan menurut Dharma (2003) adalah:

1. Kehadiran karyawan setiap hari: karyawan harus hadir di perusahaan mereka sebelum jam kerja, dan biasanya digunakan untuk saran tentang kartu kehadiran pada mesin kehadiran.
2. Keakuratan jam kerja: Penentuan hari kerja dan jam kerja ditetapkan atau ditentukan oleh Perusahaan. Karyawan diminta untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melanggar penerbitan dan jadwal kerja lainnya, keterlambatan dalam memasuki kerja, dan harus mengikuti aturan jam kerja per hari.
3. Mengenakan pakaian kerja dan identifikasi: Semua karyawan harus mengenakan pakaian rapi dan sopan, dan memakai identifikasi sambil melakukan tugas resmi. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya memberikan seragam yang sama untuk semua karyawan sebagai bentuk simbol kebersamaan dan keakraban di perusahaan.
4. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan: Terkadang karyawan dengan cermat menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak untuk melaksanakan tugas-

tugas yang harus dilakukan. Jika perilaku karyawan berdampak pada kinerjanya, para pemimpin harus siap untuk melakukan tindakan disipliner.

Beberapa aspek yang dijabarkan di atas, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek-aspek menurut Rivai (2005), sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Rivai (2005), menyebutkan lima aspek yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja etis.

2.3.4 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditentukan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau pekerjaannya jauh di bawah kemampuannya, maka ketulusan dan disiplin karyawan akan rendah. Di sini pentingnya prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat dalam pekerjaan yang benar.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin karyawan, kepemimpinan digunakan sebagai contoh dan panutan oleh bawahannya. Kepemimpinan harus memberikan contoh yang baik, disiplin dengan baik, jujur, adil, dan sesuai dengan kata-kata dengan perbuatan. Pemimpin seharusnya tidak mengharapkan disiplin bawahannya dengan baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Kepemimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan patut dicontoh dan diekspor oleh bawahannya. Inilah yang mengharuskan para pemimpin memiliki disiplin yang baik sehingga bawahan juga didisiplinkan dengan baik.

3. Insentif (Manfaat dan Kesejahteraan)

Membalas layanan (gaji dan kesejahteraan) membantu memengaruhi disiplin karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan cinta karyawan kepada perusahaan / pekerjaan. Perusahaan harus menyediakan layanan yang sesuai. Disiplin karyawan tidak mungkin terjadi ketika layanan yang diterima tidak memuaskan untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga mereka. Karyawan sulit didisiplinkan dengan baik jika selama kebutuhan utama tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong realisasi disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa penting dan meminta untuk diperlakukan dengan manusia lain. Jika keadilan digunakan sebagai dasar kebijaksanaan dalam memberikan balasan layanan (pengakuan) atau hukuman, itu akan merangsang penciptaan karyawan disiplin yang baik. Pemimpin atau manajer

yang sebanding dalam kepemimpinan mereka selalu adil bagi semua bawahannya, karena ia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik.

5. Pengawasan yang luas

Pengawasan yang melekat harus digunakan sebagai tindakan nyata dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, itu berarti bahwa bos harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan pencapaian bawahan. Ini berarti bahwa bos harus selalu / hadir di tempat kerjanya, sehingga ia dapat mengawasi dan memberikan instruksi, jika ada bawahan yang kesulitan mengerjakan karyanya. Handoko (2012) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dan manajemen dapat dicapai. Menurut MC. Farland di Handayaningrat (1996) menunjukkan bahwa pengawasan adalah proses di mana kepemimpinan ingin mengetahui apakah hasil pekerjaan dilakukan oleh bawahan sesuai dengan yang direncanakan, perintah, atau kebijaksanaan. Ini sejalan dengan pendapat Saydam (2005) yang menjelaskan bahwa keberadaan hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan pengawasan yang dikatakan disiplin terbentuk dari sikap Kerkilawan dalam menciptakan rasa tanggung jawab yang dihadapi oleh tugas-tugas yang dihadapi.

6. Sanksi hukuman

Sanksi pidana memainkan peran penting dalam memelihara disiplin karyawan. Karena dengan hukuman yang semakin parah, karyawan akan

semakin takut melanggar aturan, sikap, dan perilaku perusahaan yang disiplin karyawannya akan berkurang. Tingkat keparahan sanksi penalti yang akan diterapkan berpartisipasi dalam pengaruh baik dari disiplin karyawan. Hukuman Sangsi harus ditentukan berdasarkan pertimbangan logis, wajar dan diinformasikan dengan jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani bertindak untuk menghukum setiap karyawan Indispiner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Para pemimpin yang berani bertindak dengan tegas menerapkan hukuman untuk karyawan disipliner akan dihormati dan diakui kepemimpinan. Tetapi jika seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum seorang karyawan disipliner, sulit baginya untuk mempertahankan disiplin bawahannya, bahkan sikap Indispiner karyawan akan meningkat.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan telah menciptakan disiplin yang baik di sebuah perusahaan. Hubungan ini vertikal dan horizontal yang harus horizontal. Pemimpin atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang harmonis dan mengikat, vertikal dan horizontal. Jika hubungan manusia harmonis, lingkungan terwujud dan suasananya nyaman. Ini akan memotivasi disiplin yang baik di perusahaan.

Menurut Saydam (2006), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan antara lain:

1. Kompensasi kecil yang besar

Kompensasi (balasan) mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, karena layanan akan memberikan kepuasan dan cinta karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Semakin besar jawaban layanan yang diterima oleh karyawan, semakin baik disiplin karyawan karena dengan balasan layanan besar akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya, jika balasan layanan diterima oleh karyawan kecil, disiplin karyawan akan rendah karena karyawan akan merasa sulit untuk memenuhi hidup mereka.

2. Ada kemajuan resep di perusahaan

Contoh kepemimpinan berperan dalam menentukan disiplin karyawan, jika perilaku kepemimpinan itu baik, disiplin karyawan akan baik, sebaliknya jika perilaku kepemimpinan tidak baik, disiplin karyawan akan tidak baik.

3. Tidak ada aturan yang pasti yang dapat digunakan sebagai pegangan

Aturan sangat diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan, karena adanya aturan, karyawan akan mengetahui aturan di perusahaan dan sanksi apa yang akan diperoleh ketika melanggar aturan.

4. Keberanian kepemimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian kepemimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan. Kepemimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Kepemimpinan yang berani bertindak secara meyakinkan

menerapkan hukuman untuk karyawan tidak bijaksana akan dihormati dan diakui oleh bawahannya, sehingga pemimpin akan dapat mempertahankan disiplin karyawan.

5. Tidak ada pelestarian kepemimpinan

Pengawasan dari para pemimpin sangat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan disiplin. Karena dengan pengawasan ini berarti bos aktif dan segera mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan kinerja kerja. Ini berarti bahwa atasan selalu hadir di tempat kerja, sehingga dapat mengawasi dan memberikan instruksi jika ada bawahan yang mengalami kesulitan bekerja pada pekerjaan mereka dan juga dapat memberikan metode atau cara yang lebih efektif untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kesalahan dan mendukung Disiplin dan moral pekerjaan dari karyawan,

6. Tidak ada perhatian pada karyawan

Perhatian para pemimpin dibutuhkan oleh karyawan dalam meningkatkan atau mewujudkan disiplin kerja, karena dengan perhatian, karyawan akan merasa bernilai diri dan bekerja, dan dengan perhatian akan direalisasikan dalam hubungan kerja sama yang baik dan harmonis antara bawahan di perusahaan yang akan mendukung disiplin karyawan yang baik.

Berdasarkan dua faktor di atas, para peneliti memilih faktor yang disajikan oleh Hasibuan (2016), yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, layanan, keadilan, pengawasan terpasang, sanksi, dan ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Ini karena teori di Hasibuan, (2016)

lebih sejalan dengan variabel yang digunakan para peneliti. Kemudian teori Hasibuan (2001) telah digunakan sebagai referensi untuk penelitian dan munculnya faktor-faktor tentang pengawasan yang melekat dalam wawancara dengan subjek.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan”. Sherman, et al., 1998 dalam (Edison, 2017) Sedangkan Richard M. Strees dan Lyman W. Porter dalam Edison, 2017, ”menjelaskan masing – masing tiga komponen motivasi adalah penting untuk pemahaman kita tentang perilaku manusia di tempat kerja.

Robert Heller dalam Wibowo, (2012) ”Menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar”. Motivasi menurut Ardana, (2012) ”Kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajer”.

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Chung & Meggison dalam Fahmi, (2016) menyatakan bahwa “Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in

pursuing a goal. It's closely performance” yang artinya motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Menurut Santoso Soroso dalam Fahmi, (2016) “Motivasi adalah suatu setatau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (specific goal directed way)”. Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi usaha membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.4.2 Hierarki kebutuhan maslow

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu : kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Robbins dan Coulter (2013) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran, menjelaskan lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow (Mangkunegara, 2016) tersebut diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Hirarki Kebutuhan dari Maslow

1. Kebutuhan fisiologis

Berkaitan dengan kebutuhan utama, dasar dan penting yang harus dipenuhi oleh setiap manusia untuk membela diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penebaran, pemenuhan seksual.

Faktor-faktor khusus yang harus dipertimbangkan oleh orang-orang yang mencakup misalnya: AC dan cahaya, gaji dan upah, (sama atau lebih besar dari upah regional, UMR), kafetaria (penyediaan makanan dan minuman). Kebutuhan fisiologis memiliki karakteristik berikut:

- 1) Mereka relatif independen satu sama lainnya.
- 2) Dalam banyak kasus mereka dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus didalam tubuh.
- 3) Pada sebuah kultur berkecukupan (an affluent culture), kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator yang tidak biasa.

4) Akhirnya dapat dikaitkan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat, agar dapat terpenuhi.

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal tidak terpenuhi mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Maka lebih dikatakan seorang individu, yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologikal

2. Kebutuhan akan keamanan

Jika kebutuhan fisiologis cukup terpenuhi, maka kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi berikut adalah kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Persyaratan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam keamanan fisik tetapi keamanan fisiologi dan perawatan yang adil dalam pekerjaan atau posisi seseorang. Karena kepuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan terkait dengan tugas kerjanya.

Kebutuhan ini terkait dengan kebutuhan akan keamanan dan perlindungan diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan ini bertemu misalnya: keamanan, keselamatan, perlindungan, kompetensi, dan stabilitas. Faktor-faktor khusus yang harus dipertimbangkan oleh orang-orang pertemuan, misalnya: keselamatan kerja, kesejahteraan, gaji dan upah, dan kondisi kerja. Pentingnya Rapat Kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern di mana para pemimpin organisasi memprioritaskan keamanan dan keselamatan dengan menggunakan alat atau pengawalan canggih

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini adalah kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, cinta dan mencintai orang lain dan ramah. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup dalam kelompok dan tidak ada yang mau hidup sendirian di tempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial jelas menginginkan kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu:

- 1) Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa di terima didalam kelompoknya.
- 2) Kebutuhan perasaan ingin dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangepun menyenangi kegagalan.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini terkait dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain sesuai dengan kemampuan mereka dan ingin memiliki status, pengakuan dan penghargaan prestise muncul karena prestasi, tetapi tidak selamanya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Persyaratan ini berarti menghormati dan menghormati orang lain, mendorong misalnya: penghargaan, pengakuan, status, prestise, kekuasaan, dan perasaan dapat menyelesaikan sesuatu.

Faktor-faktor khusus yang harus dipertimbangkan oleh organisasi yang mencakup contoh: Gelar (nama) tugas, kreativitas, kemajuan dalam organisasi, prestise dalam pekerjaan. Keinginan atau keinginan kompetitif

untuk menonjol, untuk melampaui prestasi orang lain lebih banyak dikatakan sebagai sifat universal manusia.

Persyaratan dasar penghargaan ini, jika dimanfaatkan dengan benar dapat menyebabkan kinerja organisasi yang luar biasa. Kebutuhan akan penghargaan ini jarang dipenuhi dengan sempurna bahkan kita dapat mengatakan bahwa mereka mungkin tidak pernah puas.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan untuk keterampilan, kemampuan, keterampilan dan potensi yang optimal untuk mencapai kinerja kerja yang sangat memuaskan yang sulit untuk mencapai yang lain. Faktor-faktor khusus yang harus dipertimbangkan oleh organisasi yang mencakup misalnya: tugas-tugas yang menantang, kreativitas, kemajuan dalam organisasi, pencapaian dalam pekerjaan.

Maslow mengatakan bahwa lima kebutuhan itu hierarkuran dari tingkat yang sangat dasar hingga tingkat tinggi. Ini berarti bahwa jika kebutuhan tingkat dasar telah dipenuhi oleh seseorang dan memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi dan seterusnya yang mengarah pada kebutuhan tingkat tinggi. Jika tingkat kebutuhan belum terpenuhi, motivasi untuk bekerja seseorang terbukti memenuhi tingkat kebutuhan ini dan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi belum menyebabkan motivasi.

Kelima kebutuhan yang diatur dalam hierarki dibedakan menjadi dua kelompok kebutuhan, yaitu: kebutuhan tatanan rendah yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan kebutuhan keamanan dan sosial dan

kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan orde Higer) yang terdiri dari pengakuan dan aktualisasi kebutuhan. Perbedaan dari dua level ini adalah kebutuhan tingkat rendah adalah kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal sementara kebutuhan tingkat tinggi adalah kebutuhan yang memuaskan secara internal.

Dengan demikian ada sejumlah hal yang perlu diperhatikan: hierarki pertama didasarkan pada kebutuhan alih-alih keinginan (keinginan). Kedua, tahan pada skala meningkatkan maknanya jika kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi, individu menemukan kebutuhan pada tingkat di atas yang belum puas. Ketiga, jika individu mengalami hambatan untuk memahami kebutuhan yang lebih tinggi, mereka akan kembali ke tingkat level yang lebih rendah sebagai kompensasi (Robbins dan Coulter, 2013).

2.4.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi

2.4.4 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Syaiful dan Aswan (2010), diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenan dan prinsip pemberi perhatian

2.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (Need Achievement) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
 - 1) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - 2) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - 3) Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - 4) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (Need Affiliation) yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - 1) Kebutuhan untuk diterima
 - 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - 3) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power) terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - 1) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - 2) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - 3) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada-Nya berdasarkan kecepatan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Hasibuan, 2006). Istilah kinerja berasal dari kata kinerja pekerjaan atau kinerja aktual (kinerja kerja atau prestasi aktual yang dicapai oleh seseorang). Definisi kinerja (kinerja kerja) adalah hasil dari kualitas kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah pekerjaan pekerjaan yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas mereka dalam periode tertentu, yang dikaitkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat masing-masing bekerja.

2.5.2 Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor kinerja Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli, sebagai berikut:

1. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:
 - 1) Faktor kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan pengetahuan dan skills.
 - 2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap menghadapi situasi kerja.
2. Menurut Widodo (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja baik atau tidak yaitu:
 - 1) Sasaran
 - 2) adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
 - 3) Standar
 - 4) apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
 - 5) Umpan balik
 - 6) informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
 - 7) Peluang,
 - 8) memberi kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
 - 9) Sarana,

- 10) menyediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
 - 11) Kompetensi,
 - 12) memberikan pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu
 - 13) Motivasi,
 - 14) harus bisa menjawab pertanyaan "mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini"
 - 15) Lingkungan,
 - 16) koordinasi kurang baik dan kurangnya peralatan yang mendukung.
3. Faktor-faktor kinerja menurut Sudarmanto (2009) antara lain:
- 1) Motivasi kerja
 - 2) Desain pekerjaan
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Komitmen
 - 5) Kepemimpinan
 - 6) Partisipasi
 - 7) Fungsi-fungsi manajemen
 - 8) Kejelasan arah karier
 - 9) Kompetensi
 - 10) Budaya organisasi
 - 11) Sistem penghargaan.

2.5.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah elemen penting untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena dengan keberadaan kebijakan penilaian kinerja ini berarti organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang mereka miliki. Hasibuan (2000) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi karyawan dan menetapkan kebijaksanaan lebih lanjut.

Juga menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah rasio hasil kerja nyata dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Dalam proses penilaian kinerja, manajemen, yang diberi tugas melakukan penilaian kinerja karyawan harus menyiapkan instrumen penilaian dengan indikator sesuai dengan bidang pekerjaan setiap karyawan.

Banyak metode penilaian dapat dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan minat perusahaan. Hasil penilaian selanjutnya dapat digunakan sebagai umpan balik seperti untuk promosi posisi, mengatur pelatihan atau pemberian. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk membangun dan memantau rencana dan tujuan masa depan yang akan dicapai dan menghargai aspirasi karir karyawan di perusahaan.

Menurut Robbins (2006), ada beberapa Indikator dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya (komitmen kerja) dalam menjalankan setiap tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

2.5.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menjadi sebuah proses penting dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Menurut Robbins (2006) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusia seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja. Sehingga dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi karyawan yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi atau penempatan karyawan baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif, dan imbalan lainnya.

Menurut Gomez (2000), tujuan dari penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Untuk menghargai atau me-reward kinerja sebelumnya (to reward past performance).
2. Untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (to motivate future performance improvement)

Dari berbagai penjelasan yang dipaparkan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat atau tujuan besar dari sebuah proses penilaian kinerja karyawan adalah untuk mendapatkan sebuah nilai kerja dari seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Nilai kerja ini yang nantinya akan dijadikan sebuah pedoman

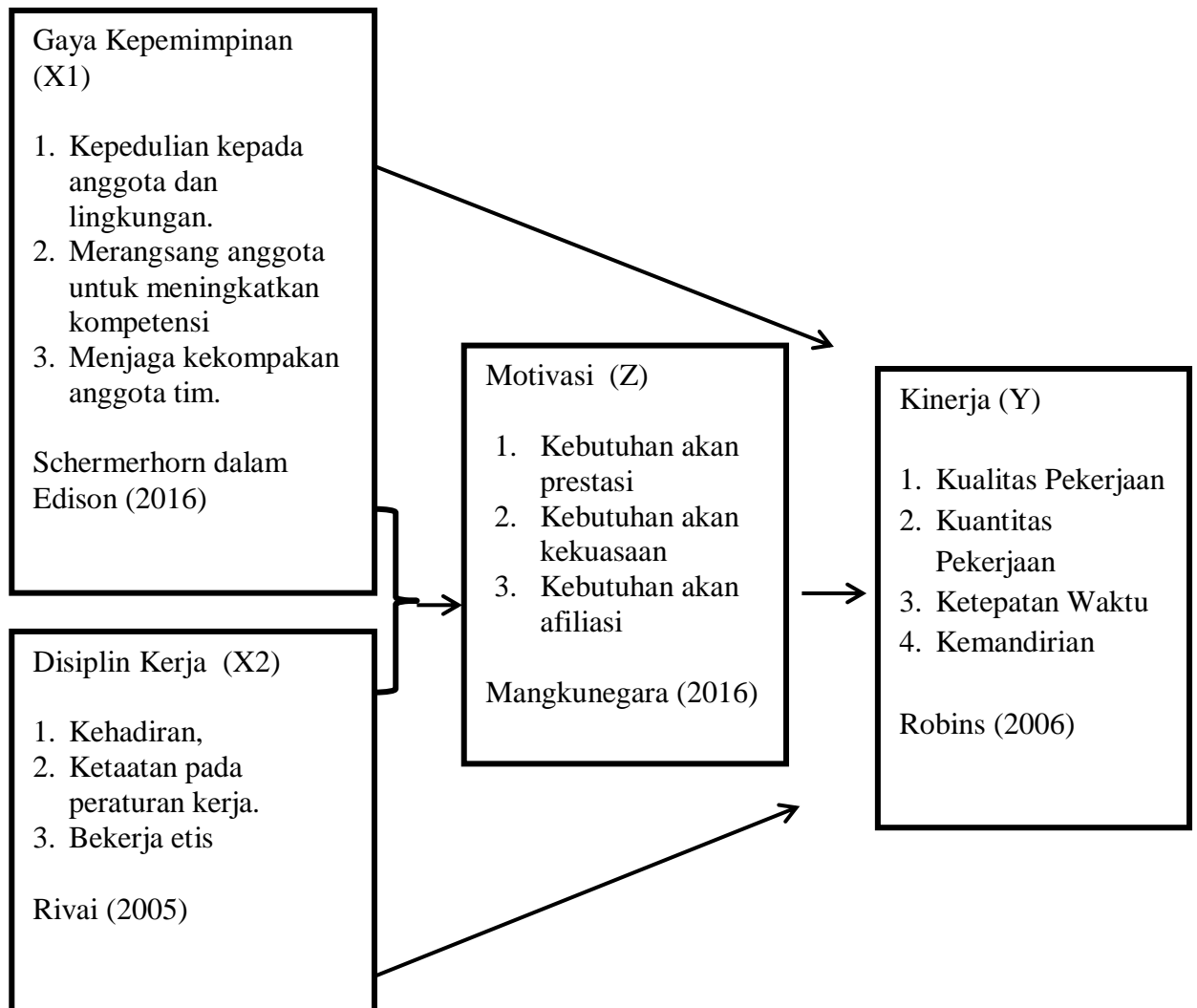
dalam melakukan feedback oleh para manajemen perusahaan dan juga pedoman dalam melakukan kebijakan-kebijakan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia tersebut

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya mengenai latar belakang dan tinjauan pustaka, maka kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka konseptual
(Schermmerhorn dalam Edison, Rivai, Mangkunegara dan Robbins)

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai PT. Jasa Rajarja Cabang Sulselbar
- H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap motivasi pegawai PT. Jasa Rajarja Cabang Sulselbar
- H3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepepmipinan terhadap Kinerja pegawai PT. Jasa Rajarja Cabang Sulselbar
- H4 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Jasa Rajarja Cabang Sulselbar
- H5 :Terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan memalui motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Rajarja Cabang Sulselbar
- H6 :Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja memalui motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Rajarja Cabang Sulselbar
- H7 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Rajarja Cabang Sulselbar

3.3 Defenisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

Indikator gaya kepemimpinan adalah:

- Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
- Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
- Menjaga kekompakan anggota tim.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai Zainal (2017)

Indikator disiplin kerja adalah:

- Kehadiran,
- Ketaatan pada peraturan kerja.
- Bekerja etis

3. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbins dan Judge (2013)

Indikator motivasi adalah:

- Kebutuhan akan prestasi
- Kebutuhan akan kekuasaan
- Kebutuhan akan afiliasi

4. Kinerja

kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2012),

indikator kinerja adalah:

- Kualitas Pekerjaan
- Kuantitas Pekerjaan
- Ketepatan Waktu
- Kemandirian

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Saban Echdar (2017) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penggunaan metode kuantitatif dimaksudkan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, signifikan serta sesuai dengan masalah yang diangkat sehingga mampu menjawab permasalahan yang dihadapi serta mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dan dilaksanakan pada bulan Maret-April 2021.

4.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

4.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Target populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar yang berjumlah 71 orang.

4.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability* yaitu *sampling jenuh* yaitu teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel atau juga sering disebut sebagai sensus. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi penelitian relatif kecil.

Berdasarkan perhitungan dari sensus atau *sampling jenuh* dengan jumlah responden seluruh karyawan, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 71 orang pegawai Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar

4.4 Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang diteliti.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mendapatkan informasi dari responden. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

4.4.1 Observasi

Menurut Supardi (2006) metode observasi merupakan metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Metode observasi digunakan untuk mengetahui lebih dekat objek yang akan diteliti dengan melakukan kunjungan secara langsung oleh peneliti pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

4.4.2 **Angket/kuesioner**

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. (Widoyoko, 2016). Penelitian menggunakan angket atau kuesioner ditujukan untuk pegawai di Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar yaitu mengenai Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

4.5 **Jenis Dan Sumber Data**

1. Jenis data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data-data dari penelitian ini dikumpulkan lalu diolah dan dianalisis. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau merupakan data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data Diperoleh (Sugiyono, 2015). Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yakni

:

1) Sumber data primer

Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner kepada seluruh pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

2) Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dan laporan penelitian yang masih relevan yang berkenaan dengan tema penelitian yang akan dibahas.

4.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan responden, mentabulasi dan berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data setiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan.

Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan, selanjutnya dilakukan analisis data, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik dengan bantuan SPSS. Analisis data yang peneliti digunakan adalah pengukuran masing-masing seperti olah data statistik deskriptif, validitas, realibilitas, uji hipotesis yaitu uji t, dan uji f. Untuk mencapai

tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

4.6.1 Olah data statistik deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berhubungan dengan angka, baik angka yang diperoleh dari perencacahan atau penghitungan.

4.6.2 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dari kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas menggunakan analisis korelasi Pearson dengan cara mengkolerasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (Duwi Priyatno, 2013).

Jika nilai positif dan r hitung $>$ r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid

1) Uji validitas variabel kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Kepemimpinan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Uji validitas variabel Gaya kepemimpinan

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,233	0,650	Valid
Pertanyaan 2	0,233	0,562	Valid
Pertanyaan 3	0,233	0,784	Valid
Pertanyaan 4	0,233	0,795	Valid
Pertanyaan 5	0,233	0,783	Valid
Pertanyaan 6	0,233	0,754	Valid
Pertanyaan 7	0,233	0,775	Valid
Pertanyaan 8	0,233	0,316	Valid
Pertanyaan 9	0,233	0,493	Valid
Pertanyaan 10	0,233	0,614	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Uji validitas tentang variabel kepemimpinan (X1) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,233 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2) Uji validitas variabel disiplin kerja

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Uji validitas variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,233	0,654	Valid
Pertanyaan 2	0,233	0,481	Valid
Pertanyaan 3	0,233	0,774	Valid
Pertanyaan 4	0,233	0,714	Valid
Pertanyaan 5	0,233	0,778	Valid

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 6	0,233	0,610	Valid
Pertanyaan 7	0,233	0,584	Valid
Pertanyaan 8	0,233	0,382	Valid
Pertanyaan 9	0,233	0,481	Valid
Pertanyaan 10	0,233	0,459	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Uji validitas tentang variabel Disiplin Kerja (X2) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,233 maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

3) Uji validitas variabel motivasi

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Motivasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Uji validitas variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,233	0,869	Valid
Pertanyaan 2	0,233	0,659	Valid
Pertanyaan 3	0,233	0,531	Valid
Pertanyaan 4	0,233	0,806	Valid
Pertanyaan 5	0,233	0,812	Valid
Pertanyaan 6	0,233	0,869	Valid
Pertanyaan 7	0,233	0,711	Valid
Pertanyaan 8	0,233	0,742	Valid
Pertanyaan 9	0,233	0,386	Valid
Pertanyaan 10	0,233	0,498	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Uji validitas tentang variabel Motivasi (Z) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,233 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

4) Uji validitas variabel kinerja

Hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Uji validitas variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0,233	0,752	Valid
Pertanyaan 2	0,233	0,728	Valid
Pertanyaan 3	0,233	0,853	Valid
Pertanyaan 4	0,233	0,838	Valid
Pertanyaan 5	0,233	0,832	Valid
Pertanyaan 6	0,233	0,828	Valid
Pertanyaan 7	0,233	0,592	Valid
Pertanyaan 8	0,233	0,813	Valid
Pertanyaan 9	0,233	0,798	Valid
Pertanyaan 10	0,233	0,617	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Uji validitas tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,233 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji realibilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Skala itu dikelompokan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
 - 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
 - 3) Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
 - 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
 - 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel
- 1) Uji realibilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5 hasil uji realibilitas Gaya Keprimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,841	10

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.841. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.841 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

2) Uji realibilitas data Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6 hasil uji realibilitas data Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	10

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.789. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.789 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

3) Uji realibilitaas data Motivasi (Z)

Tabel 4.7 hasil uji realibilitas data Motivasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,869	10

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Jadi Reliabilitas instrumen Z adalah 0.869. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.869 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4) Uji Realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8 hasil uji realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Jadi Reliabilitas instrumen Y adalah 0.921. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.921 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar, agar suatu konsekuensi yang logis dapat ditarik dengan cara ini maka diadakan pengujian (testing) tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta (data) yang ada (Supranto, 1999). Hipotesis juga sering disebut sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian.

Untuk menguji data, hipotesis menggunakan tingkat signifikansi yang ditentukan dengan nilai $\alpha = 5\%$.

1) Uji t-test

Uji t digunakan untuk mendalami variabel bebasnya satu persatu terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, dimana:

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $t >$ persentase kesalahan yang ditolerir (0,05), maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh.
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $t <$ persentase nilai yang ditolerir (0,05), maka H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, dimana:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($sig \leq 0,05$), maka diterima dan ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($sig \geq 0,05$), maka ditolak dan diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sanidan Maharani (2013) Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score).

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013).

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

5.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Hal tersebut dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Berdasarkan jenis kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin di tampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Jenis Kelamin responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Laki-laki	52	73,2	73,2	73,2
	Perempuan	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 5.1 tersebut menunjukkan bahwa responden laki laki pada penelitian ini adalah sebanyak 52 orang dengan persentasi sebesar 73,2 persen dan responden perempuan yaitu sebanyak 19 orang dengan persentasi sebesar 26,8 persen dengan total responden sebanyak 71 orang.

2. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan umur diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Tingkatan Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	20-29 Tahun	36	50,7	50,7	50,7
	30-39 Tahun	26	36,6	36,6	87,3
	40-49 Tahun	5	7,0	7,0	94,4
	50-59 Tahun	4	5,6	5,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Berdasarkan karakteristik umur responden pada table 5.2 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 20 –29 tahun sebanyak 36 orang dengan persentasi 50,7 persen. Responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 26 orang dengan persentasi sebesar 36,6 persen. Adapun responden yang berumur 40–49 tahun sebanyak 5 orang dengan persentasi 7,0 persen, sedangkan yang berumur 50-59 tahun sebanyak 4 orang dengan persentasi sebesar 5,6 persen.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	S2	5	7,0	7,0	7,0
	S1	54	76,1	76,1	83,1
	D3	3	4,2	4,2	87,3
	SMA	9	12,7	12,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada table 5.3 tersebut menunjukkan bahwa responden yang dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang dengan persentasi 7,0 persen. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 54 orang dengan persentasi 76,1 persen. Adapun responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang dengan persentasi 4,2 persen, dan responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 orang dengan persentase sebanyak 12,7 pesen. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang mendominasi pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar yaitu jenjang S1.

4. Berdasarkan lama bekerja

Tabel 5.4 lama bekerja responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	1-10 Tahun	50	70,4	70,4	70,4
	11-20 Tahun	13	18,3	18,3	88,7
	21-30 Tahun	7	9,9	9,9	98,6
	31-40 Tahun	1	1,4	1,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Berdasarkan lama bekerja responden pada table 5.4 tersebut menunjukkan bahwa responden yang dengan lama bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 50 orang dengan persentasi 70,4 persen. Responden dengan lama bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 13 orang dengan persentasi 18,3 persen. Adapun responden dengan lama bekeja antara 21-30 tahun adalah sebanyak 7 orang dengan persentasi 9,9 persen, dan responden dengan waktu lama bekerja antara 3-40

tahun adalah sebanyak 1 orang dengan persentase sebanyak 1,4 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa waktu lama bekerja pegawai yang mendominasi pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar yaitu pegawai dengan lama bekerja antara 1-10 tahun.

5.1.2. Analisis Deskriptif Responden tentang Kepemimpinan (X1)

Pada Variabel Kepemimpinan, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 5.5 Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
	Ragu	19	26,8	26,8	33,8
	Setuju	18	25,4	25,4	59,2
	Sangat Setuju	29	40,8	40,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 40.8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang atau sebanyak 25,4 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 19 orang atau sebesar 26,8 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7,0 persen.

Tabel 5.6 Pimpinan selalu menanyakan keadaan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	16	22,5	22,5	22,5
	Setuju	26	36,6	36,6	59,2
	Sangat Setuju	29	40,8	40,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 40.8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang atau sebanyak 36,6 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 16 orang atau sebesar 22,5 persen.

Tabel 5.7 Pimpinan memperhatikan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	6	8,5	8,5	11,3
	Setuju	36	50,7	50,7	62,0
	Sangat Setuju	27	38,0	38,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.7 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 38.0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 50,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 8,5 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen.

Tabel 5.8 Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	3	4,2	4,2	7,0
	Setuju	24	33,8	33,8	40,8
	Sangat Setuju	42	59,2	59,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.8 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 59,2 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang atau sebanyak 33,8 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 4,2 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen.

Tabel 5.9 Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	5,6	5,6	5,6
	Setuju	27	38,0	38,0	43,7
	Sangat Setuju	40	56,3	56,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.9 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 38,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,6 persen.

Tabel 5.10 Pimpinan memuji dan mengapresiasi pegawai ketika melakukan pekerjaan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	3	4,2	4,2	4,2
	Setuju	30	42,3	42,3	46,5
	Sangat Setuju	38	53,5	53,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.10 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 53,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 30 orang atau sebanyak 42,3 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 4,2 persen.

Tabel 5.11 Pimpinan mengajak semua pegawai berdiskusi agar menjaga kekompakan tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	3	4,2	4,2	4,2
	Setuju	28	39,4	39,4	43,7
	Sangat Setuju	40	56,3	56,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.11 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 28 orang atau sebanyak 39,4 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 4,2 persen.

Tabel 5.12 Pimpinan mengajarkan kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	5	7,0	7,0	7,0
	Setuju	27	38,0	38,0	45,1
	Sangat Setuju	39	54,9	54,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.12 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 54,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 38,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 7,0 persen.

Tabel 5.13 Pimpinan memberikan tugas dalam bentuk tim kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	10	14,1	14,1	14,1
	Setuju	29	40,8	40,8	54,9
	Sangat Setuju	32	45,1	45,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.13 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 45,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 29 orang atau sebanyak 40,8 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 14,1 persen.

Tabel 5.14 Para pegawai selalu berusaha menjaga kekompakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	8	11,3	11,3	11,3
	Setuju	30	42,3	42,3	53,5
	Sangat Setuju	33	46,5	46,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.14 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 46,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 30 orang atau sebanyak 42,3 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 11,3 persen

5.1.3. Analisis Deskriptif Responden tentang Disiplin Kerja (X2)

Pada Variabel Disiplin Kerja, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 5.15 Pegawai seharusnya hadir tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
	Ragu	18	25,4	25,4	32,4
	Setuju	20	28,2	28,2	60,5
	Sangat Setuju	28	39,4	39,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.15 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 39,4 persen, yang menjawab Setuju

sebanyak 20 orang atau sebanyak 28,2 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 18 orang atau sebesar 25,4 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7,0 persen.

Tabel 5.16 Saya tidak pernah meninggalkan wilayah kerja pada saat jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	14	19,7	19,7	19,7
	Setuju	28	39,4	39,4	59,2
	Sangat Setuju	29	40,8	40,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.16 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 40,8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 28 orang atau sebanyak 39,4 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 14 orang atau sebesar 19,7 persen.

Tabel 5.17 Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan wilayah kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	4	5,6	5,6	8,5
	Setuju	41	57,7	57,7	66,2
	Sangat Setuju	24	33,8	33,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.17 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 33,8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebanyak 57,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu

sebanyak 4 orang atau sebesar 5,6 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen.

Tabel 5.18 Perintah yang diberikan oleh atasan langsung dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	1	1,4	1,4	4,2
	Setuju	27	38,0	38,0	42,3
	Sangat Setuju	41	57,7	57,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.18 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 57,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 38,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen.

Tabel 5.19 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan jadwal telah yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	5	7,0	7,0	7,0
	Setuju	29	40,8	40,8	47,9
	Sangat Setuju	37	52,1	52,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.19 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 52,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 29 orang atau sebanyak 40,8 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 7,0 persen.

Tabel 5.20 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	2	2,8	2,8	2,8
	Setuju	33	46,5	46,5	49,3
	Sangat Setuju	36	50,7	50,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.20 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 50,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 33 orang atau sebanyak 46,5 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen.

Tabel 5.21 Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	2	2,8	2,8	2,8
	Setuju	29	40,8	40,8	43,7
	Sangat Setuju	40	56,3	56,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.21 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 29 orang atau sebanyak 40,8 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen.

Tabel 5.22 Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	5,6	5,6	5,6
	Setuju	31	43,7	43,7	49,3
	Sangat Setuju	36	50,7	50,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.22 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 50,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang atau sebanyak 43,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,6 persen.

Tabel 5.23 Atasan saya memberikan teguran apabila pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	9	12,7	12,7	12,7
	Setuju	31	43,7	43,7	56,3
	Sangat Setuju	31	43,7	43,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.23 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 43,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang atau sebanyak 43,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 12,7 persen.

Tabel 5.24 Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan capaian target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	5,6	5,6	5,6
	Setuju	34	47,9	47,9	53,5
	Sangat Setuju	33	46,5	46,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.24 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 46,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 34 orang atau sebanyak 47,9 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,6 persen.

5.1.4. Analisis Deskriptif Responden tentang Motivasi (Z)

Pada Variabel Motivasi, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 5.25 Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	6	8,5	8,5	8,5
	Setuju	26	36,6	36,6	45,1
	Sangat Setuju	39	54,9	54,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.25 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 54,9 persen, yang menjawab Setuju

sebanyak 26 orang atau sebanyak 36,6 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 8,5 persen.

Tabel 5.26 Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7,0	7,0	7,0
	Ragu	16	22,5	22,5	29,6
	Setuju	19	26,8	26,8	56,3
	Sangat Setuju	31	43,7	43,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.26 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 43,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang atau sebanyak 26,8 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 16 orang atau sebesar 22,5 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7,0 persen.

Tabel 5.27 Saya bekerja dengan target yang menantang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	16	22,5	22,5	22,5
	Setuju	23	32,4	32,4	54,9
	Sangat Setuju	32	45,1	45,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.27 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 45,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang atau sebanyak 32,4 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 16 orang atau sebesar 22,5 persen.

Tabel 5.28 Saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	6	8,5	8,5	11,3
	Setuju	36	50,7	50,7	62,0
	Sangat Setuju	27	38,0	38,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.28 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 38,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 50,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 8,5 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen.

Tabel 5.29 Dalam bekerja saya berusaha agar rekan lain terkesan dengan cara kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	4	5,6	5,6	8,5
	Setuju	19	26,8	26,8	35,2
	Sangat Setuju	46	64,8	64,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.29 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 64,8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang atau sebanyak 26,8 persen. Adapun yang menjawab Ragu

sebanyak 4 orang atau sebesar 5,6 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen.

Tabel 5.30 Saya mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	6	8,5	8,5	8,5
	Setuju	26	36,6	36,6	45,1
	Sangat Setuju	39	54,9	54,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.30 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 54,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang atau sebanyak 36,6 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 8,5 persen.

Tabel 5.31 Saya menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	5,6	5,6	5,6
	Setuju	31	43,7	43,7	49,3
	Sangat Setuju	36	50,7	50,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.31 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 50,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang atau sebanyak 43,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,6 persen.

Tabel 5.32 Saya membutuhkan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan saya sehari-hari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	4	5,6	5,6	5,6
	Setuju	27	38,0	38,0	43,7
	Sangat Setuju	40	56,3	56,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.32 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 38,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 5,6 persen.

Tabel 5.33 Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	8	11,3	11,3	11,3
	Setuju	25	35,2	35,2	46,5
	Sangat Setuju	38	53,5	53,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.33 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 53,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang atau sebanyak 35,2 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 11,3 persen.

Tabel 5.34 Saya melakukan pekerjaan dengan baik untuk kepuasan diri sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	6	8,5	8,5	8,5
	Setuju	30	42,3	42,3	50,7
	Sangat Setuju	35	49,3	49,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.34 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 49,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 30 orang atau sebanyak 42,3 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 8,5 persen.

5.1.5. Analisis Deskriptif Responden tentang Kinerja (Y)

Pada Variabel Kinerja pegawai, peneliti membuat 10 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 5.35 Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	18	25,4	25,4	28,2
	Setuju	25	35,2	35,2	63,4
	Sangat Setuju	26	36,6	36,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.35 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 36,6 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang atau sebanyak 35,2 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 18 orang atau sebesar 25,4 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen

Tabel 5.36 Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	16	22,5	22,5	22,5
	Setuju	26	36,6	36,6	59,2
	Sangat Setuju	29	40,8	40,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.36 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 40,8 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang atau sebanyak 36,6 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 16 orang atau sebesar 22,5 persen.

Tabel 5.37 Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	10	14,1	14,1	16,9
	Setuju	33	46,5	46,5	63,4
	Sangat Setuju	26	36,6	36,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.37 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 36,6 persen, yang menjawab Setuju

sebanyak 33 orang atau sebanyak 46,5 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 14,1 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen

Tabel 5.38 Saya berusaha dalam bekerjalebih keras dari pada yang seharusnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Ragu	8	11,3	11,3	14,1
	Setuju	21	29,6	29,6	43,7
	Sangat Setuju	40	56,3	56,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.38 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 29,6 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 11,3 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,8 persen

Tabel 5.39 Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	8	11,3	11,3	11,3
	Setuju	31	43,7	43,7	54,9
	Sangat Setuju	32	45,1	45,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.39 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 45,1 persen, yang menjawab Setuju

sebanyak 31 orang atau sebanyak 43,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 11,3 persen.

Tabel 5.40 Saya memahami tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	8	11,3	11,3	11,3
	Setuju	28	39,4	39,4	50,7
	Sangat Setuju	35	49,3	49,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.40 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 49,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 28 orang atau sebanyak 39,4 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 11,3 persen.

Tabel 5.41 Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	7	9,9	9,9	9,9
	Setuju	27	38,0	38,0	47,9
	Sangat Setuju	37	52,1	52,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.41 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 52,1 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 38,0 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 9,9 persen.

Tabel 5.42 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	8	11,3	11,3	11,3
	Setuju	30	42,3	42,3	53,5
	Sangat Setuju	33	46,5	46,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.42 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 46,5 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 30 orang atau sebanyak 42,3 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 11,3 persen.

Tabel 5.43 Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar memudahkan untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai rencana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	8	11,3	11,3	11,3
	Setuju	29	40,8	40,8	52,1
	Sangat Setuju	34	47,9	47,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.43 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 47,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 29 orang atau sebanyak 40,8 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 11,3 persen.

Tabel 5.44 Saya akan melakukan pekerjaan agar target capaian instansi dapat terpenuhi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Ragu	6	8,5	8,5	8,5
	Setuju	31	43,7	43,7	52,1
	Sangat Setuju	34	47,9	47,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari table 5.44 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 47,9 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 31 orang atau sebanyak 43,7 persen dan yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 8,5 persen.

5.1.6. Analisis Regresi Linear sederhana

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Motivasi maka dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

H_0 : Tidak ada pengaruh Keemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Z)

H_a : Ada pengaruh Keemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Z)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefisients berikut:

Tabel 5.45 Hasil tabel coefficients Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,616	2,354		,687	,495
	KEPEMIMPINAN	,968	,054	,908	18,011	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 1,616. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kepemimpinan (X1) maka nilai konsisten Motivasi (Z) adalah sebesar 1,616
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,968. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat kepemimpinan maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,968

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Z), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 1,616 + 0,968 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikasni (Sig) lebih kecil < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (Z)
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar > probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 18,011. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 71 - 4 = 67$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,996 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar $18,011 > t$ tabel $1,996$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Positif terhadap Motivasi (Z).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Z), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

Tabel 5.46 tabel model summary pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,825	,822	2,044
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN				

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar $0,825$. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar $82,5\%$ sedangkan $17,5\%$ Motivasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Motivasi maka dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

H_0 : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z)

H_a : Ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

Tabel 5.47 Hasil tabel coefficients Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,045	4,469		1,576	,120
	DISIPLIN KERJA	,844	,102	,705	8,526	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 7,045. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Disiplin Kerja (X2) maka nilai konsisten Motivasi (Z) adalah sebesar 7,045
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,844. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Disiplin Kerja maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,844

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Z), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 7,045 + 0,844 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikasni (Sig) lebih kecil < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Motivasi (Z)

- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar $>$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil $<$ probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 8,256. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 71 - 4 = 67$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,996 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar $8,256 > t$ tabel 1,996 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Positif terhadap Motivasi (Z).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

Tabel 5.48 tabel model summary pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,490	3,426
a. Predictors: (Constant), DIDIPLIN KERJA				

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,497. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 49,7% sedangkan 50,3% Motivasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi sederhana

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a : Ada pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

Tabel 5.49 Hasil tabel coefficients Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,535	5,290		2,370	,021
	KEPEMIMPINAN	,700	,121	,573	5,801	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 12,535. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kepemimpinan (X1) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 12,535.
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,700. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,700

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 12,535 + 0,700 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikasni (Sig) lebih kecil < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar $>$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil $<$ probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 5,801. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 71 - 4 = 67$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,996 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar $5,801 > t$ tabel 1,996 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

Tabel 5.50 tabel model summary pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,328	,318	4,593
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN				

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,328. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 32,8% sedangkan 67,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

H_0 : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a : Ada pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi linear tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

Tabel 5.51 Hasil tabel coefficients Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,446	6,697		3,053	,003
	DISIPLIN KERJA	,519	,153	,378	3,391	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 20,446. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Disiplin Kerja (X₂) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 20,446
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,519 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Disiplin Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,519

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 20,446 + 0,519 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil $<$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar $>$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 dan lebih kecil $<$ probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 3,391. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 71 - 4 = 67$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,996 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar $3,391 > t$ tabel 1,996 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

Tabel 5.52 tabel model summary pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 ^a	,143	,130	5,180

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,143. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 14,3% sedangkan 85,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis ke tujuh yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana

H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha : Ada pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi linear tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

Tabel 5.53 Hasil tabel coefficients Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,422	5,162		3,181	,002
	MOTIVASI	,608	,117	,530	5,190	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 16,422. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi (Z) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 16,422
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,608 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,608

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 16,422 + 0,608 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil $<$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar $>$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan lebih kecil $<$ probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh Moivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 5,190. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

k : Jumlah variabel penelitian

n : jumlah responden

df : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 71 - 4 = 67$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai t tabel adalah 1,996 berdasarkan pada daftar t tabel

Karena nilai t hitung sebesar $5,190 > t$ tabel 1,996 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Motivasi (Z) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

Tabel 5.54 tabel model summary pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,270	4,751
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,281. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 28,1% sedangkan 71,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

5.1.7. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode

(sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013)

1. Koefisien Jalur model 1

Tabel 5.55 Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,249	2,706		,462	,646
	KEPEMIMPINAN	,950	,084	,891	11,280	,000
	DISIPLIN KERJA	,027	,095	,022	,281	,779

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Mengacu pada output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu $X_1 = 0,00$ dan $X_2 = 0,779$ Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel X_1 (Kepemimpinan) berpengaruh terhadap Z (Motivasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) tidak berpengaruh terhadap Z (Motivasi). Besarnya nilai R^2 atau R Square sebagai berikut:

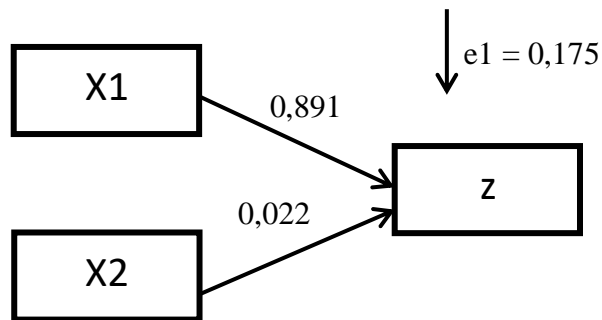
Tabel 5.56 Hasil Model summary analisis jalur model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,825	,820	2,058

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Nilai R Square sebesar 0,825, sementara itu untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1-0,825} = 0,175$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 5.1 diagram jalur model struktur 1

2. Koefisien jalur model 2

Tabel 5.57 Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,236	6,095		2.500	,015
	KEPEMIMPINAN	,768	,321	,628	2.394	,019
	DISIPLIN KERJA	-,204	,213	-,149	-,980	,341
	MOTIVASI	,074	,273	,065	,272	,786

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

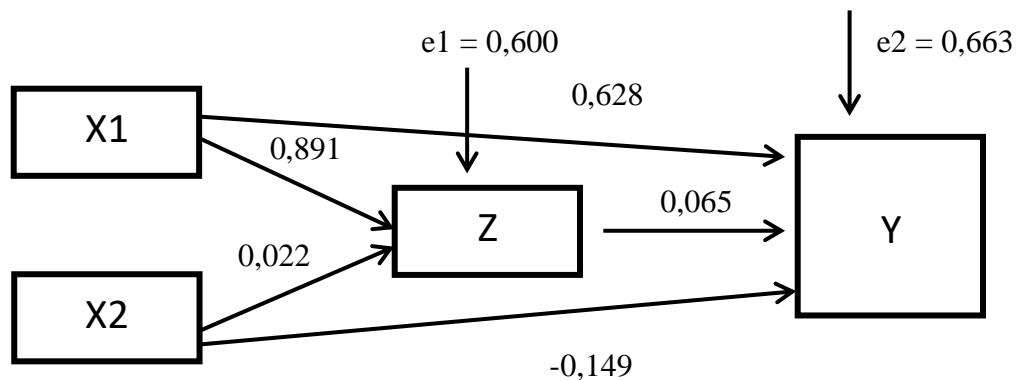
Mengacu pada output regresi model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel yaitu X1= 0,019 yang berarti $< 0,05$. Kemudian X2 = 0,341 dan Z = 0,786 yang berarti $> 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni variabel X1 berpengaruh terhadap Y kemudian X2 dan Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Pegawai). Besarnya nilai R² atau R Square sebagai berikut:

Tabel 5.58 Hasil Model summary analisis jalur model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,337	,308	4,628
a. Predictors: (Constant), , KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI				

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Nilai R Square sebesar 0,451, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2, dan Z terhadap Y adalah sebesar 33,7 % sementara sisanya sebesar 66,3 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,337} = 0,663$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut:



Gambar 5.2 diagram analisis jalur model struktur 2

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

5.2.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 71 responden yang merupakan pegawai PT.Jasa Raharja Cabang Sulselbar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan

aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel yaitu t hitung 18,011 $>$ t tabel 1,996 dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan pada pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dapat meningkatkan Motivasi Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sindu Pradipto (2015) yang melakukan penelitian pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah yang melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil nilai koefisien 0,285 dengan signifikansi sebesar 0,026. Nilai signifikansi tersebut berada dibawah taraf 5% atau 0.05.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, melihat hasil observasi peneliti dilapangan bahwa para pegawai sangat membutuhkan motivasi dari pimpinan, pengaruh motivasi dari pimpinan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dibanding tidak ada motivasi dari pimpinan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Slamet Riyadi (2018) yang melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur Persamaan II variabel Motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,725 dan hasil uji t

menunjukkan bahwa hasil thitung sebesar $6,671 > t$ tabel $1,690$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini dengan peningkatan Motivasi pegawai untuk mengembangkan kinerja yang berkualitas dengan cara penguatan dasar-dasar dalam peningkatan kinerja.

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti dan berdasarkan studi literatur, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 71 responden yang merupakan pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel yaitu t hitung $8,256 > t$ tabel $1,996$ dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, Dan hasil uji yang telah dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja pada pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dapat meningkatkan Motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, melihat hasil analisis data kuesioner bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi, ketika pegawai disiplin dalam bekerja maka mereka merasa pekerjaan mereka lebih mudah di lakukan dan lebih gampang untuk diselesaikan, mereka merasa disiplin kerja merupakan motivasi tersendiri untuk mereka dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Rudi Islami (2019) yang melakukan penelitian pada PT. Semen Padang. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,985 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti dan meninjau penelitian yang serupa maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pegawai pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

5.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 71 responden yang merupakan pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel yaitu t hitung 5,801 $>$ t tabel 1,996 dan nilai signifikan

menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan Kepemimpinan pada pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan bahwa gaya kepemimpinan seorang pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dilapangan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data kuesioner, peneliti juga melihat bahwa pimpinan yang ramah dan selalu mau mengarahkan bawahannya sangat dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan, karena hal tersebut secara tidak langsung merubah mindset bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik karena d berikan dukungan langsung oleh pimpinan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pantun Bukit (2019) yang melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat provinsi jambi. Hasil pengujian pada seperti yang dirangkum pada Tabel 1 diperoleh angka nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 14.235, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Jadi, berdasarkan hasil penelitian peneliti dan melihat penelitian-penelitian yang sama, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

5.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 71 responden yang merupakan pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 3,391 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$), ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan Disiplin Kerja pada pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Widya Fitriani (2019) pada pegawai dinas pendidikan kabupaten tanah datar menunjukkan hasil bahwa dalam uji T untuk membuktikan diketahui nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tapi tidak terlalu dominan, beberapa sampel penelitian mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak mendominasi, karena pada kantor PT. Jasa Raharja terkadang ada pekerjaan

yang secara tiba-tiba harus dilakukan di luar kantor yang dapat menyebabkan keterlambatan kehadiran di kantor.

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti dan berdasarkan penelitian yang serupa maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

5.2.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 71 responden yang merupakan pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dan kemudian dilanjutkan dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0. Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} 5,190 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar. Dan hasil uji yang telah dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa dengan Motivasi pada pegawai kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Eko Purnomo (2017) yang melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pada sekretariat daerah kabupaten ngawi. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t sebesar 6,430 dengan $p\text{-value}(0,000) < 0,05$ berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian terdahulu dan hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karena

beberapa pegawai mengaku memiliki target dalam bekerja yang menyebabkan mereka bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Promosi Jabatan dan bonus kinerja merupakan motivasi yang dominan dalam proses pencapaian kinerja pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar.

1.2.6 Pengaruh kepemimpinan melalui Motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22,0 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output pada gambar 5.2, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,628, sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X1) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu:

$$\text{beta X1 terhadap Z} = 0,891$$

$$\text{beta Z terhadap Y} = 0,065$$

$$0,891 \times 0,065 = 0,058 \rightarrow \text{pengaruh tidak langsung}$$

Maka, pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, sehingga diperoleh nilai $0,628 + 0,065 = 0,693$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung Kepemimpinan (X1) melalui Motivasi (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Widya Fitriani (2019) juga ditemukan hasil bahwa variabel motivasi kerja berperan sebagai full intervening antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Full intervening terjadi apabila variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat setelah dikontrol oleh variabel mediasi. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai setelah di mediasi oleh motivasi adalah 0,035, nilai signifikan tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,035 < 0,05$; signifikan).

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi mempengaruhi secara langsung hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar

1.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja melalui Motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22,0 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output pada gambar 5.2, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0,149,

sedangkan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X2) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu:

$$\text{beta X2 terhadap Z} = 0,022$$

$$\text{beta Z terhadap Y} = 0,065$$

$$0,022 \times 0,065 = 0,0014 \rightarrow \text{pengaruh tidak langsung}$$

Maka, pengaruh total yang diberikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, sehingga diperoleh nilai $-0,149 + 0,0014 = -0,1476$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara tidak langsung melalui Motivasi (Z) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudi Islami (2019) dengan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,549 untuk disiplin kerja dan 6,265 untuk motivasi dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung

melalui Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang
Sulsebar

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar sehingga kepemimpinan perlu dikelola dengan baik karena mengakibatkan dampak terhadap motivasi pegawai Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar semakin rendah kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai akan menyebabkan motivasi dari pegawai tidak optimal/menurun.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar sehingga disiplin kerja perlu dikelola dengan baik karena mengakibatkan dampak terhadap motivasi pegawai Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menyebabkan motivasi dari pegawai meningkat.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar sehingga kepemimpinan perlu dikelola dengan baik karena mengakibatkan dampak terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar semakin rendah kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai akan

menyebabkan kinerja dari pegawai tidak optimal/menurun.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar sehingga disiplin kerja perlu dikelola dengan baik karena mengakibatkan dampak terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menyebabkan kinerja dari pegawai meningkat.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar sehingga motivasi perlu dikelola dengan baik karena mengakibatkan dampak terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan menyebabkan kinerja dari pegawai meningkat.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar
7. Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar

6.2 Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang penelitian. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan

kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diataranya adalah:

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektiftas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar kantor terkait dalam hal ini Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar agar senantiasa menjaga kemampuan kepemimpinan yang dimiliki, baik pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya karena kepemimpinan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar

2. Untuk Disiplin Kerja yang terdapat pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar sudah masuk kategori baik, dan perlu ditingkatkan lagi terkait inisiatif sendiri untuk menerapkan disiplin kerja dalam instansi agar berjalan sesuai dengan aturan instansi sehingga bisa memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar
3. Saran penulis agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan bacaan selanjutnya diimplementasikan dalam upaya peningkatan kinerja pada Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Sulselbar pada khususnya dan organisasi perangkat daerah lainnya pada pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Agar dapat menjadi referensi atau acuan oleh peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, melalui motivasi terhadap kinerja pegawai dalam obyek penelitian yang lain serta diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel dalam penelitian ini, karena masih terdapat variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini dalam rangka penyempurnaan dan pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arifin, Syamsul. 2012. Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Azwar, S. (2005). Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Danarti, Dessy., 2011. Jurus Pintar Asuransi Agar Anda Tenang, Aman Dan Nyaman, Jakarta: G-Media
- Dharma, 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2010. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Duwi Priyatno. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom
- Echdar Saban, 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor : Ghalia Indonesia
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Miftah Thoha. 2013 “Kepemimpinan dalam manajemen” Jakarta : Raja Grafindo Persada,

- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Pradipto Sindu, Rahardja Edy.. 2015. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dina Pendidikan Provinsi Jawa Tengah". Jurnal Manajemen, Vol 4, No.4.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, S. (2012). Perilaku organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta
- Saydam, Ghozali, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Binarupa, Jakarta..
- Siregar, Syofian. 2016. Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2006. Metodologi Penelitian, Mataram : Yayasan Cerdas Press
- Supranto, J. 1999. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Syamsuddin, Lukman. 2013. Manajemen Keuangan Perusahaan : Konsep Aplikasi dalam Perencanaan, Pengawasan dan Pengambilan Keputusan. Edisi Baru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada
- Widoyoko, Eko. (2016). Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

Lampiran 2. Kusioner Penelitian

KUESIONER

No. Kusioner :	Tanggal :	TTD :
----------------	-----------	-------

Langkah-langkah pengisian kusioner

1. Isilah kolom tanggal pada sudut kanan atas
2. Lengkapi data karakteristik responden
3. Jawablah pertanyaan yang ada pada tabel dengan menggunakan tanda (\surd) pada kolom yang tersedia disamping pertanyaan dengan memperhatikan keterangan jawaban berikut ini :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Sangat Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :
Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan
Usia : Tahun
Masa Kerja : Tahun
Tingkat Pendidikan : S2
 S1
 D3
 SMA

LIST PERTANYAAN

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Variabel Gaya Kepemimpinan						
1.	Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya					
2.	Pimpinan selalu menanyakan keadaan pegawai					
3.	Pimpinan memperhatikan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya					
4.	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja					
5.	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam bekerja					
6.	Pimpinan memuji dan mengapresiasi pegawai ketika melakukan pekerjaan dengan baik					
7.	Pimpinan mengajak semua pegawai berdiskusi agar menjaga kekompakan tim					
8.	Pimpinan mengajarkan kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja					
9.	Pimpinan memberikan tugas dalam bentuk tim kerja					
10.	Para pegawai selalu berusaha menjaga kekompakan					
Variabel Disiplin Kerja						
1.	Pegawai seharusnya hadir tepat waktu					
2.	Saya tidak pernah meninggalkan wilayah kerja pada saat jam kerja					
3.	Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan wilayah kerja					
4.	Perintah yang diberikan oleh atasan langsung dikerjakan					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan jadwal telah yang ditentukan					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik					
8.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
9.	Atasan saya memberikan teguran apabila pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu					
10.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan capaian target					
Variabel Motivasi						
1.	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan					
2.	Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya					
3.	Saya bekerja dengan target yang menantang					
4.	Saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja					
5.	Dalam bekerja saya berusaha agar rekan lain terkesan dengan cara kerja saya					
6.	Saya mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin					
7.	Saya menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja					
8.	Saya membutuhkan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan saya sehari-hari					
9.	Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan					
10.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik untuk kepuasan diri sendiri					
Variabel Kinerja Karyawan						
1.	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain					
2.	Saya mampu untuk bekerja secara efektif					

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	dan efisien					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Saya berusaha dalam bekerjalebih keras dari pada yang seharusnya					
5.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
6.	Saya memahami tugas yang diberikan					
7.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya					
9.	Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar memudahkan untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai rencana					
10.	Saya akan melakukan pekerjaan agar target capaian instansi dapat terpenuhi					

☺ *TERIMAKASIH* ☺

Lampiran 3. Tabulasi Kuesinoer

Nomor Responden	Karakteristik Responden			
	Umur	Jenis Kelamin	Lama bekerja	Tingkat pendidikan
1	1	2	1	2
2	1	4	3	2
3	1	1	1	2
4	1	1	1	4
5	2	1	1	4
6	1	2	2	2
7	1	1	1	2
8	1	2	2	2
9	1	1	1	2
10	2	1	1	4
11	1	2	2	1
12	1	1	1	2
13	1	1	1	2
14	1	2	2	2
15	1	2	1	2
16	1	1	1	2
17	1	1	1	2
18	1	1	1	1
19	1	1	1	2
20	1	1	1	4
21	1	2	1	2
22	1	2	1	2
23	1	2	1	2
24	1	2	1	2
25	1	1	1	4
26	2	3	3	4
27	2	1	1	3
28	1	3	3	1
29	1	1	1	2
30	2	1	1	2
31	1	1	1	2
32	1	2	1	2
33	1	2	1	2
34	2	1	1	2
35	1	2	1	2
36	1	2	2	2
37	1	2	2	2
38	1	2	2	2

Nomor Responden	Karakteristik Responden			
	Umur	Jenis Kelamin	Lama bekerja	Tingkat pendidikan
39	1	1	1	2
40	1	1	1	4
41	1	2	1	4
42	1	1	1	4
43	2	1	1	2
44	1	2	1	2
45	2	2	2	2
46	2	1	1	1
47	1	2	1	2
48	2	1	1	2
49	1	1	1	2
50	2	2	1	2
51	2	1	1	2
52	2	1	1	2
53	1	4	3	2
54	1	2	2	2
55	1	1	1	2
56	1	3	3	2
57	2	1	1	2
58	1	1	1	3
59	2	1	1	2
60	1	4	4	2
61	1	2	2	1
62	2	1	1	2
63	2	1	1	2
64	1	3	3	3
65	1	4	3	2
66	1	2	2	2
67	2	1	1	2
68	2	1	1	2
69	1	3	2	2
70	1	2	2	2
71	1	2	1	2

KEPEMIMPINAN											
NO. Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	40
2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
4	3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	36
5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	41
6	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
9	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
10	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
11	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	34
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
19	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
20	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
23	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
25	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	43
26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
27	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
28	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
29	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	42
30	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	47
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
32	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
33	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	44
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
38	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
39	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	43
40	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
41	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	40
42	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
43	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
44	3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	36
45	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	36

DISIPLIN KERJA											
NO. Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
4	3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	36
5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	36
6	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	40
7	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
9	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
18	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
19	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
20	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	39
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
22	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
23	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
25	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	43
26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
27	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
28	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
29	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	42
30	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	47
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
32	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
33	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	44
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
38	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
39	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	43
40	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
41	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	40
42	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
43	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
44	3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	36
45	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	36

MOTIVASI											
NO. Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
1	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	42
2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	34
5	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	36
6	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
9	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	41
10	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	35
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
20	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	46
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
23	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
25	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	43
26	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
27	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
28	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
29	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
30	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
31	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
32	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
33	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
38	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
39	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	44

MOTIVASI											
NO. Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
40	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
41	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	42
42	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
43	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
44	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	34
45	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	36
46	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
49	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	41
50	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	35
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
58	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
59	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
60	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
61	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
64	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
66	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
67	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	44
68	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
69	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
70	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
71	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48

43	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
50	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	36
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
59	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
60	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
61	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
62	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
64	3	3	2	2	3	4	5	3	4	5	34
65	3	3	3	4	3	5	5	3	5	5	39
66	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
69	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	43
70	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	46
71	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43

LAMPIRAN

• **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.233$)**

1. VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	KEPEMIMPINAN
X1.1	Pearson Correlation	1	.483**	.738**	.406**	.478**	.274*	.299*	-.115	.184	.128	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.021	.011	.339	.125	.287	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.483**	1	.501**	.579**	.224	.301*	.353**	-.123	-.052	.173	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.061	.011	.003	.307	.664	.148	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	.738**	.501**	1	.678**	.726**	.426**	.444**	-.036	.187	.261*	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.768	.119	.028	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.406**	.579**	.678**	1	.602**	.643**	.679**	.008	.258*	.344**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.950	.030	.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	.478**	.224	.726**	.602**	1	.576**	.576**	.365**	.294*	.359**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.000	.000		.000	.000	.002	.013	.002	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	.274*	.301*	.426**	.643**	.576**	1	.959**	.204	.282*	.495**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.021	.011	.000	.000	.000		.000	.088	.017	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.7	Pearson Correlation	.299*	.353**	.444**	.679**	.576**	.959**	1	.167	.295*	.506**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.000	.000	.000	.000		.164	.012	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.8	Pearson Correlation	-.115	-.123	-.036	.008	.365**	.204	.167	1	.399**	.470**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.339	.307	.768	.950	.002	.088	.164		.001	.000	.007
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.9	Pearson Correlation	.184	-.052	.187	.258*	.294*	.282*	.295*	.399**	1	.453**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.125	.664	.119	.030	.013	.017	.012	.001		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.10	Pearson Correlation	.128	.173	.261*	.344**	.359**	.495**	.506**	.470**	.453**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.287	.148	.028	.003	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.650**	.562**	.784**	.795**	.783**	.754**	.775**	.316**	.493**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

2. VALIDITAS DISIPLIN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	DISIPLIN _KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.468**	.670**	.371**	.352**	.185	.185	-.049	.214	.074	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.003	.123	.122	.687	.074	.542	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	.468**	1	.435**	.489**	.158	.062	.135	-.086	-.100	-.036	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.188	.609	.261	.473	.405	.768	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	.670**	.435**	1	.683**	.662**	.314**	.243*	.062	.184	.121	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.008	.041	.607	.124	.313	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.4	Pearson Correlation	.371**	.489**	.683**	1	.567**	.410**	.333**	.027	.211	.046	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.005	.822	.077	.704	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.5	Pearson Correlation	.352**	.158	.662**	.567**	1	.518**	.486**	.436**	.267*	.339**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.003	.188	.000	.000		.000	.000	.000	.024	.004	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.6	Pearson Correlation	.185	.062	.314**	.410**	.518**	1	.729**	.156	.241*	.219	.610**
	Sig. (2-tailed)	.123	.609	.008	.000	.000		.000	.194	.043	.067	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.7	Pearson Correlation	.185	.135	.243*	.333**	.486**	.729**	1	.165	.232	.320**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.122	.261	.041	.005	.000	.000		.170	.051	.006	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.8	Pearson Correlation	-.049	-.086	.062	.027	.436**	.156	.165	1	.312**	.589**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.687	.473	.607	.822	.000	.194	.170		.008	.000	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.9	Pearson Correlation	.214	-.100	.184	.211	.267*	.241*	.232	.312**	1	.381**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.074	.405	.124	.077	.024	.043	.051	.008		.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.10	Pearson Correlation	.074	-.036	.121	.046	.339**	.219	.320**	.589**	.381**	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.542	.768	.313	.704	.004	.067	.006	.000	.001		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.654**	.481**	.774**	.714**	.778**	.610**	.584**	.382**	.481**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

3. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	MOTIVASI
Z1	Pearson Correlation	1	.532**	.264*	.758**	.638**	1.000**	.513**	.516**	.447**	.358**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z2	Pearson Correlation	.532**	1	.329**	.722**	.366**	.532**	.285*	.325**	-.087	.249*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.002	.000	.016	.006	.469	.037	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z3	Pearson Correlation	.264*	.329**	1	.375**	.573**	.264*	.261*	.352**	.084	-.015	.531**
	Sig. (2-tailed)	.026	.005		.001	.000	.026	.028	.003	.485	.902	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z4	Pearson Correlation	.758**	.722**	.375**	1	.668**	.758**	.434**	.466**	.023	.215	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.847	.072	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z5	Pearson Correlation	.638**	.366**	.573**	.668**	1	.638**	.640**	.698**	.140	.256*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.246	.031	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z6	Pearson Correlation	1.000**	.532**	.264*	.758**	.638**	1	.513**	.516**	.447**	.358**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z7	Pearson Correlation	.513**	.285*	.261*	.434**	.640**	.513**	1	.926**	.188	.327**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.028	.000	.000	.000		.000	.117	.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z8	Pearson Correlation	.516**	.325**	.352**	.466**	.698**	.516**	.926**	1	.129	.339**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.003	.000	.000	.000	.000		.282	.004	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z9	Pearson Correlation	.447**	-.087	.084	.023	.140	.447**	.188	.129	1	.473**	.386**
	Sig. (2-tailed)	.000	.469	.485	.847	.246	.000	.117	.282		.000	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z10	Pearson Correlation	.358**	.249*	-.015	.215	.256*	.358**	.327**	.339**	.473**	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.002	.037	.902	.072	.031	.002	.005	.004	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
MOTIVASI	Pearson Correlation	.869**	.659**	.531**	.806**	.812**	.869**	.711**	.742**	.386**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.559**	.844**	.506**	.705**	.497**	.206	.627**	.428**	.243*	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.084	.000	.000	.041	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y2	Pearson Correlation	.559**	1	.586**	.774**	.450**	.564**	.260*	.416**	.517**	.338**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.028	.000	.000	.004	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y3	Pearson Correlation	.844**	.586**	1	.720**	.873**	.578**	.246*	.783**	.504**	.295*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.038	.000	.000	.013	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y4	Pearson Correlation	.506**	.774**	.720**	1	.648**	.791**	.298*	.582**	.700**	.331**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.012	.000	.000	.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y5	Pearson Correlation	.705**	.450**	.873**	.648**	1	.584**	.344**	.891**	.473**	.380**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y6	Pearson Correlation	.497**	.564**	.578**	.791**	.584**	1	.456**	.508**	.893**	.499**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y7	Pearson Correlation	.206	.260*	.246*	.298*	.344**	.456**	1	.455**	.565**	.902**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.084	.028	.038	.012	.003	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y8	Pearson Correlation	.627**	.416**	.783**	.582**	.891**	.508**	.455**	1	.583**	.398**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y9	Pearson Correlation	.428**	.517**	.504**	.700**	.473**	.893**	.565**	.583**	1	.513**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y10	Pearson Correlation	.243*	.338**	.295*	.331**	.380**	.499**	.902**	.398**	.513**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.041	.004	.013	.005	.001	.000	.000	.001	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
KINERJA	Pearson Correlation	.752**	.728**	.853**	.838**	.832**	.828**	.592**	.813**	.798**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.841 > 0.50

- 2. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.789 > 0.50

3. RELIABILITAS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.869 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.921 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
 - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	52	73.2	73.2	73.2
	PEREMPUAN	19	26.8	26.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 TAHUN	36	50.7	50.7	50.7
	30-39 TAHUN	26	36.6	36.6	87.3
	40-49 TAHUN	5	7.0	7.0	94.4
	50-59 TAHUN	4	5.6	5.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 TAHUN	50	70.4	70.4	70.4
	11-20 TAHUN	13	18.3	18.3	88.7
	21-30 TAHUN	7	9.9	9.9	98.6
	31-40 TAHUN	1	1.4	1.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

TINGKAT_PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	5	7.0	7.0	7.0
	S1	54	76.1	76.1	83.1
	D3	3	4.2	4.2	87.3
	SMA	9	12.7	12.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

X1.1

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	TIADAK SETUJU	5	7.0	7.0	7.0
	RAGU	19	26.8	26.8	33.8
	SETUJU	18	25.4	25.4	59.2
	SANGAT SETUJU	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.2

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	RAGU	16	22.5	22.5	22.5
	SETUJU	26	36.6	36.6	59.2
	SANGAT SETUJU	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.3

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	6	8.5	8.5	11.3
	SETUJU	36	50.7	50.7	62.0
	SANGAT SETUJU	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.4

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	3	4.2	4.2	7.0
	SETUJU	24	33.8	33.8	40.8
	SANGAT SETUJU	42	59.2	59.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.5

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Valid	RAGU	4	5.6	5.6	5.6
	SETUJU	27	38.0	38.0	43.7
	SANGAT SETUJU	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	3	4.2	4.2	4.2
SETUJU	30	42.3	42.3	46.5
SANGAT SETUJU	38	53.5	53.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	3	4.2	4.2	4.2
SETUJU	28	39.4	39.4	43.7
SANGAT SETUJU	40	56.3	56.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	5	7.0	7.0	7.0
SETUJU	27	38.0	38.0	45.1
SANGAT SETUJU	39	54.9	54.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	10	14.1	14.1	14.1
SETUJU	29	40.8	40.8	54.9
SANGAT SETUJU	32	45.1	45.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	8	11.3	11.3	11.3
SETUJU	30	42.3	42.3	53.5
SANGAT SETUJU	33	46.5	46.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

VARIABEL DISIPLIN KERJA

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	5	7.0	7.0	7.0
	RAGU	18	25.4	25.4	32.4
	SETUJU	20	28.2	28.2	60.6
	SANGAT SETUJU	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	14	19.7	19.7	19.7
	SETUJU	28	39.4	39.4	59.2
	SANGAT SETUJU	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	4	5.6	5.6	8.5
	SETUJU	41	57.7	57.7	66.2
	SANGAT SETUJU	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	1	1.4	1.4	4.2
	SETUJU	27	38.0	38.0	42.3
	SANGAT SETUJU	41	57.7	57.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	5	7.0	7.0	7.0
	SETUJU	29	40.8	40.8	47.9
	SANGAT SETUJU	37	52.1	52.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	2	2.8	2.8	2.8
SETUJU	33	46.5	46.5	49.3
SANGAT SETUJU	36	50.7	50.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	2	2.8	2.8	2.8
SETUJU	29	40.8	40.8	43.7
SANGAT SETUJU	40	56.3	56.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	4	5.6	5.6	5.6
SETUJU	31	43.7	43.7	49.3
SANGAT SETUJU	36	50.7	50.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	9	12.7	12.7	12.7
SETUJU	31	43.7	43.7	56.3
SANGAT SETUJU	31	43.7	43.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	4	5.6	5.6	5.6
SETUJU	34	47.9	47.9	53.5
SANGAT SETUJU	33	46.5	46.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

VARIABEL MOTIVASI

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	6	8.5	8.5	8.5
	SETUJU	26	36.6	36.6	45.1
	SANGAT SETUJU	39	54.9	54.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	5	7.0	7.0	7.0
	RAGU	16	22.5	22.5	29.6
	SETUJU	19	26.8	26.8	56.3
	SANGAT SETUJU	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	16	22.5	22.5	22.5
	SETUJU	23	32.4	32.4	54.9
	SANGAT SETUJU	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	6	8.5	8.5	11.3
	SETUJU	36	50.7	50.7	62.0
	SANGAT SETUJU	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	4	5.6	5.6	8.5
	SETUJU	19	26.8	26.8	35.2
	SANGAT SETUJU	46	64.8	64.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	6	8.5	8.5	8.5
SETUJU	26	36.6	36.6	45.1
SANGAT SETUJU	39	54.9	54.9	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	4	5.6	5.6	5.6
SETUJU	31	43.7	43.7	49.3
SANGAT SETUJU	36	50.7	50.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Z8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	4	5.6	5.6	5.6
SETUJU	27	38.0	38.0	43.7
SANGAT SETUJU	40	56.3	56.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Z9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	8	11.3	11.3	11.3
SETUJU	25	35.2	35.2	46.5
SANGAT SETUJU	38	53.5	53.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Z10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU	6	8.5	8.5	8.5
SETUJU	30	42.3	42.3	50.7
SANGAT SETUJU	35	49.3	49.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	18	25.4	25.4	28.2
	SETUJU	25	35.2	35.2	63.4
	SANGAT SETUJU	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	16	22.5	22.5	22.5
	SETUJU	26	36.6	36.6	59.2
	SANGAT SETUJU	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	10	14.1	14.1	16.9
	SETUJU	33	46.5	46.5	63.4
	SANGAT SETUJU	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIADAK SETUJU	2	2.8	2.8	2.8
	RAGU	8	11.3	11.3	14.1
	SETUJU	21	29.6	29.6	43.7
	SANGAT SETUJU	40	56.3	56.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	8	11.3	11.3	11.3
	SETUJU	31	43.7	43.7	54.9
	SANGAT SETUJU	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	8	11.3	11.3	11.3
	SETUJU	28	39.4	39.4	50.7
	SANGAT SETUJU	35	49.3	49.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	7	9.9	9.9	9.9
	SETUJU	27	38.0	38.0	47.9
	SANGAT SETUJU	37	52.1	52.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	8	11.3	11.3	11.3
	SETUJU	30	42.3	42.3	53.5
	SANGAT SETUJU	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	8	11.3	11.3	11.3
	SETUJU	29	40.8	40.8	52.1
	SANGAT SETUJU	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU	6	8.5	8.5	8.5
	SETUJU	31	43.7	43.7	52.1
	SANGAT SETUJU	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.200 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,717185
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.067
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.236	6.095		2.500	.015		
	MOTIVASI	.074	.273	.065	.272	.786	.175	5.708
	KEPEMIMPINAN	.768	.321	.628	2.394	.019	.144	6.954
	DISIPLIN_KERJA	-.204	.213	-.149	-.960	.341	.412	2.425

a. Dependent Variable: KINERJA

3. UJI HETEROSKEDESTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.211	3.942		3.606	.001
KEPEMIMPINAN	-.094	.123	-.137	-.764	.448
DISIPLIN_KERJA	-.158	.138	-.205	-1.145	.256

a. Dependent Variable: Abs_RES

- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.996**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja → Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.249	2.706		.462	.646
KEPEMIMPINAN	.950	.084	.891	11.280	.000
DISIPLIN_KERJA	.027	.095	.022	.281	.779

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi → Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.236	6.095		2.500	.015
KEPEMIMPINAN	.768	.321	.628	2.394	.019
DISIPLIN_KERJA	-.204	.213	-.149	-.960	.341
MOTIVASI	.074	.273	.065	.272	.786

a. Dependent Variable: KINERJA

2. UJI F → F TABEL = 2.74

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja → Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1355.839	2	677.920	160.069	.000 ^b
	Residual	287.992	68	4.235		
	Total	1643.831	70			

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi → Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730.941	3	243.647	11.377	.000 ^b
	Residual	1434.834	67	21.415		
	Total	2165.775	70			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja → Motivasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.820	2.058

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.308	4.628

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

- **UJI ANALISIS JALUR / UJI SOBEL**

PENELITI BELUM MELAMPIRKAN OUTPUT SPSS



LOA (Letter of Acceptance)

No. 261/JMMNI/IX/2021

Dewan penyunting **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia** telah menerima artikel,

Nama : Mansur (Penulis 1)
Saban Echdar (Penulis 2)
Sudirman Dandu (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT Jasa Raharja Cabang Sulselbar

Asal Instansi : Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan **akan diproses** sesuai Prosedur Penulisan **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia**. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 13 September 2021
Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial



[Handwritten Signature]
Dr.H. Muhammad Hidayat,S.E.,M.M