

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN JENEPONTO**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**D I A N A
2018.MM.1.1637**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN JENEPONTO**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**D I A N A
2018.MM.1.1637**

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

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN JENEPONTO**

Oleh:

DIANA

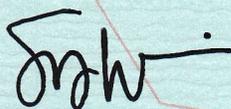
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 05 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



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



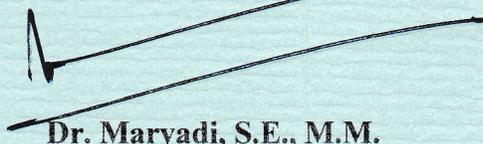
Dr. M. Salim. S, S.E., M.M.

School Of Business

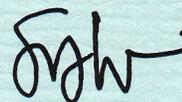
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



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



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

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN JENEPONTO.***

Nama Mahasiswa : Diana
NIM : 2018MM11637
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA
Anggota : Dr. Salim. S, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 05 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Penulis,



DIANA

NIM: 2018MM11637

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto”** 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-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga 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. ALLAH S.W.T yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kesabaran dalam menyusun tesis ini.
2. H. Maddolangan dan Hj. Saodah Rapi selaku kedua orangtua saya tercinta yang senantiasa memberikan perhatian, dukungan, semangat dan do'a untuk saya dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

5. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
6. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Dr. Salim. S, S.E., M.M. selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Keluarga yang tercinta kakak, adik dan ipar saya yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
8. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
9. Rekan-rekan kerja di Lingkup Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Jeneponto yang selalu memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Teman sejawat mahasiswa Kelas X-N dan MSDM XI prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya 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 penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

Diana

ABSTRAK

Diana. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto, dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan M. Salim Sultan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 56 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 56 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 0,3982 lebih besar dari t tabel 2,006 (2) tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi sebesar 0,320 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar 1,004 lebih kecil dari t tabel 2,006 (3) tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi sebesar 0,359 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar 0,925 lebih kecil dari t tabel 2,006 (4) hasil dari uji anova atau uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,504 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,78 atau $7,504 > 2,78$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*



ABSTRACT

Diana. 2020. The Effect of Work Discipline, Work Stress and Work Motivation toward Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency, supervised by Sylvia Sjarlis and M.Salim Sultan.

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, work stress and work motivation on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency.

This study approach uses survey research. This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency. The study population was all 56 employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 56 employees.

The results show that (1) there is a significant effect between work disciplines on employee performance with the result of the regression analysis with a significance level of 0.000 less than 0.05 and t count of 0.3982 greater than t table 2.006 (2) there is no significant effect between work stress on employee performance with the result of regression analysis, a significance level of 0.320 is greater than 0.05 and t count of 1.004 is smaller than t table 2.006 (3) there is no significant effect between work motivation on employee performance with the result of regression analysis significance level of 0.359 is greater than 0.05 and the t count of 0.925 is smaller than the t table 2.006 (4) the results of the ANOVA test or F test show that the calculated F value of 7.504 is greater than the F table, namely 2.78 or $7.504 > 2.78$ with a probability of 0.000. Because the probability value is much smaller than 0.05, work discipline, work stress and work motivation have a simultaneous and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jeneponto Regency.

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



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Disiplin Kerja	15
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	15
2.2.2. Macam-macam Bentuk Kedisiplinan	23
2.2.3. Indikator-indikator Kedisiplinan	23
2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.3. Stres Kerja	28
2.3.1. Pengertian Stres	28
2.3.2. Sumber-sumber Stres	30

2.3.3. Penyebab Stres	32
2.3.4. Indikator-indikator Stres Kerja	33
2.3.5. Dampak Stres Kerja	34
2.4. Motivasi Kerja	35
2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja	35
2.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	37
2.4.3. Teori-teori Motivasi	39
2.5. Kinerja Pegawai	41
2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai	41
2.5.2. Indikator Kinerja	43
2.5.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	43
2.5.4. Proses Penilaian Kinerja	45

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual	46
3.2. Hipotesis Penelitian	49
3.3. Definisi Operasional Variabel	49

BAB IV. METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	52
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
4.3. Populasi dan Sampel	52
4.4. Teknik Pengumpulan Data	53
4.5. Jenis dan Sumber Data	54
4.6. Metode Analisis Data.....	54
4.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	54
4.6.2. Uji Normalitas Data	55
4.6.3. Uji T (Uji Parsial)	55
4.6.4. Uji F (Uji Secara Bersama-sama/Simultan)	55
4.6.5. Uji R ² (Koefisien Determinasi)	56

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	57
5.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	57
5.1.2. Karakteristik Responden	60
5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian	64
5.1.4. Validitas dan Reliabilitas	74
5.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	77
5.1.6. Hasil Uji Hipotesis	82
5.2. Pembahasan	87

BAB VI. KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	93
6.2. Saran	93
6.3. Implikasi	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konsep Penelitian	48
5.14. Uji Heterokedastisitas	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Model Motivasi X serta Y	40
3.1. Definisi Operasional	49
a. Variabel Penelitian	49
b. Kisi-kisi Instrument Penelitian	50
5.1. Responden Berdasarkan Usia	61
5.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
5.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	62
5.4. Responden Berdasarkan Golongan	63
5.5. Persepsi Terhadap Variabel Disiplin Kerja	65
5.6. Persepsi Terhadap Variabel Stres Kerja	67
5.7. Persepsi Terhadap Variabel Motivasi Kerja	69
5.8. Persepsi Terhadap Variabel Kinerja	72
5.9. Uji Validitas Variabel	75
5.10. Uji Reliabilitas Variabel	76
5.11. Hasil Uji Normalitas One	78
5.12. Hasil Uji Multikolinearitas	79
5.13. Hasil Uji Autokorelasi	80
5.15. Hasil Uji T (Uji Parsial)	83
5.16. Hasil Uji F (Uji Simultan)	85
5.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3 : TABULASI DATA

LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. UJI ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

2) UJI MULTIKOLONIERITAS

3) UJI AUTOKORELASI

4) UJI HETEROSKEDASTISITAS

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

LAMPIRAN 5 : STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam suatu instansi baik yang melayani kepentingan umum seperti Instansi pemerintah ataupun swasta mengharapkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi pada salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia yang menjalankan serta mengatur menjalankan aktivitas organisasi.

Sejalan dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi, dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni serta berkualitas. Sumber daya manusia saat ini mempunyai peran yang sangat penting di berbagai sektor. Individu merupakan kekuatan pendorong untuk menjalankan pemerintahan. Terlaksananya tujuan pemerintahan, salah satunya sangat tergantung pada baik atau buruknya kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemerintahan didalam hal ini pimpinan/atasan perlu memperhatikan pegawai dan membimbing serta memotivasi agar kinerja pegawai semakin meningkat. Disiplin merupakan sifat kesanggupan dan kredibilitas seseorang untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Disiplin merupakan suatu kondisi yang diciptakan serta dibentuk lewat proses rangkaian perilaku yang memperlihatkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan,

loyalitas, keteraturan serta ketertiban. Dikarenakan menyatu dengan dirinya maka sikap atau tindakan yang dilakukannya tidak lagi atau tidak dirasakan sama sekali sebagai beban, sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak bertindak seperti biasanya.

Disiplin merupakan suatu kondisi ataupun sikap hormat yang ada pada diri pegawai atas suatu peraturan serta ketentuan pemerintahan. Disiplin pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja, aturan atau regulasi yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, sehingga pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk. Disiplin pegawai yang terbaik akan memacu tujuan pemerintahan, serta kemerosotan disiplin akan menjadikan penghalang serta terlambatnya pencapaian. Disiplin dibutuhkan baik oleh individu yang bersangkutan maupun pemerintahan. Disiplin dari seorang pegawai tidak sekedar dilihat dari kehadirannya saja, namun juga bisa dinilai melalui sikap pegawai tersebut ketika melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi tidak menunda pekerjaan serta akan selalu berupaya menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya walaupun atasannya tidak mengawasi secara langsung.

Setiap instansi atau pemerintahan memiliki tujuan yang akan dicapai. Didalam upaya mencapai tujuan tersebut, instansi tidak lepas dari partisipasi orang yang bekerja di dalamnya. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki substansi utama bagi setiap instansi. Pegawai merupakan perencana, pelaksana serta pengendali yang akan berperan aktif didalam mewujudkan tujuan instansi. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan tersebut, setiap individu

memiliki pikiran, perasaan serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap positif harus dibina agar berdampak positif pada institusi atau salah satu tempat bekerja. Di sisi lain, sikap negatif harus dihindari agar tidak berdampak negatif bagi instansi itu sendiri. Sikap tersebut bisa berupa disiplin tinggi atau rendah, motivasi dalam bekerja, stres serta frustrasi di lingkungan kerja. Disiplin yang tinggi dalam bekerja akan berdampak pada pencapaian yang maksimal, walaupun tidak menutup kemungkinan berbagai faktor yang dapat mencegah seseorang gagal mewujudkan hal tersebut sehingga menimbulkan stres atau putus asa.

Stres sangat bersifat individual serta pada sumbernya merusak jika tidak ada keseimbangan antara ketahanan mental individu serta beban yang dirasakannya. Namun, mengatasi serta menjadi stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan psikologis atau fisiologis. Apakah individu tersebut terganggu atau tidak bergantung pada persepsinya tentang peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci stres merupakan persepsi serta penilaian seseorang terhadap situasi serta kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari kondisi yang dihadapi. Dengan kata lain, “reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsikan suatu kejadian” (Umam Khaerul, 2012:203). Stres yang tidak ditangani dengan baik umumnya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerjanya. Ketidakjelasan peran pegawai dalam kegiatan pemerintahan, frustrasi akibat seringnya diintervensi oleh pihak lain sehingga seseorang merasa teralihkan oleh konsentrasinya, perselisihan antara pegawai

dengan pihak lain didalam serta diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang diyakini pegawai serta yang diyakini oleh pemerintahan.

Manajemen stres yang buruk dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Stres yang terlalu rendah menyebabkan pegawai menjadi tidak termotivasi untuk bekerja, namun di sisi lain stres yang berlebihan akan menyebabkan pegawai menjadi frustrasi serta dapat menurunkan kinerja mereka. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan orang menuju suatu tujuan tertentu. Kondisi stres mempengaruhi tingkat motivasi seseorang sehingga berdampak langsung pada kinerja yang juga berkaitan dengan motivasi kerja.

Motivasi adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada. Pegawai termotivasi untuk menambah kinerja karena sekiranya dorongan yang kuat untuk mencapai kebutuhan yang belum terpenuhi juga selaku proses aktualisasi diri pegawai yang ditunjukkan melalui kemampuannya dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan yang diberikan. Motivasi sangat penting didalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang mempunyai pengaruh untuk menghasilkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Pegawai mempunyai keinginan yang kuat, yang muncul dari dorongan internal untuk terlibat serta berpartisipasi didalam pemerintahan dan memberikan semua tugas serta pekerjaan yang diemban kepada pegawai yang hendak terus mengabdikan diri melalui penugasan serta bekerja secara sukarela dikarenakan kenyamanan serta kesenangan yang kuat berbasis motivasi.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pada penurunan ataupun peningkatan kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang meningkatkan semangat kerja untuk lebih kuat yang dimiliki seseorang. Motivasi kerja yang tinggi pastinya tidak akan menyebabkan anda bosan, bahkan mampu membangkitkan prestasi kerja. Perihal yang melandasi motivasi kerja tinggi antara lain adalah keinginan untuk terpenuhinya segala kebutuhan, kecukupan, sehingga individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan turut serta menyampaikan masukan ide dalam bekerja.

Kinerja pegawai adalah bagian yang sangat penting pada sebuah pemerintahan. Kinerja sebagai pengaktualan dari perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai perannya dalam suatu pemerintahan untuk kurun waktu terbatas. Oleh karena kinerja pegawai menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup pemerintahan. Di setiap pemerintahan, sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting didalam memajukan suatu pemerintahan. Pegawai di pemerintahan tersebut dituntut untuk melaksanakan semua tugas serta pekerjaan yang diberikan, untuk itu semua hal tersebut dibutuhkan kemampuan serta keahlian masing-masing pegawai serta motivasi yang kuat untuk memacu semangat kerja pegawainya. Kinerja merupakan ukuran seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas serta pekerjaan yang dibebankan oleh pihak pemerintahan.

Dalam mencapai kinerja tersebut, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto mengutamakan pegawai sebagai sumber daya

manusia yang merupakan inti dari metode operasional yang hendak memberikan pelayanan terbaik dalam merumuskan berbagai kebijakan teknis pengelolaan keuangan dan aset daerah, melaksanakan dukungan teknis, tugas, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan serta barang milik daerah, bimbingan teknis pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan serta penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Hal ini bertujuan untuk mempersembahkan pelayanan yang terbaik kepada seluruh kalangan penduduk, untuk memperoleh haknya serta menyampaikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat luas khususnya mengenai proses pelaksanaan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Keberhasilan serta kemajuan pemerintahan akan tergantung kepada kinerja personal didalam hal ini pegawai, dimana pegawai dapat bekerja keras, lebih aktif, setia dan berdisiplin tinggi serta bertanggung jawab kepada tugasnya serta pekerjaan yang akhirnya bisa mencapai hasil kinerja yang optimal, hingga berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto merupakan relatif rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini terlihat dari keberadaan PNS yang menjalankan aktivitas di luar tugas serta kewajibannya, seperti membaca koran, mengobrol serta bermain telepon seluler. Hal ini menunjukkan kinerja PNS yang kurang baik karena adanya tugas yang ditargetkan tidak mampu diselesaikan tepat waktu. Misalnya pekerjaan yang belum tuntas, membiarkan pekerjaan

menumpuk di atas meja kerja, serta belum berusaha sehingga hasil pekerjaan memberi kontribusi pada kantor.

Termasuk terlambat masuk ke kantor, pegawai bisa mengganggu pekerjaan yang berakibat banyak aktivitas terhambat serta mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Terlihat dari masih adanya pegawai yang hadir lewat dari waktu yang ditentukan meskipun telah menggunakan absensi manual serta mesin absensi jari atau kornea mata. Contohnya jam masuk kantor seharusnya jam 07.30 pagi tapi hadir jam 09.00 pagi, sedangkan waktu istirahat jam 13.00-14.00 tapi nyatanya masih ada pegawai yang kembali ke kantor jam 15.00. Bahkan ada pegawai ikut menghadiri apel pagi namun setelahnya keluar serta pulang ke kantor sebelum apel sore dimulai, lalu adanya pegawai yang tidak kembali bekerja sesudah jam beristirahat selesai. Sebelum waktu kerja usai, beberapa pegawai telah meninggalkan kantor. Hal ini akan berdampak pada pengurangan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) akibat Terlambat Masuk (TM) dari kantor serta Pulang Cepat (PC) dari kantor. Jadi usaha meningkatkan kinerja sangatlah penting dilakukan hingga berdampak pada kinerja proses pelaksanaan administrasi kepada Bendahara Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ingin memproses Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) khususnya di Bidang Perbendaharaan. Sehingga diperlukan disiplin serta motivasi untuk menambah kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

Masalah stres kerja juga dapat ditemukan di kalangan pegawai, karena pegawai mempunyai tugas serta tanggung jawab yang amat besar. Stres kerja disebabkan oleh terlalu banyak tugas. Stres kerja akan muncul bila jumlah tugas

tidak sebanding dengan kemampuan fisik serta keterampilan dan waktu yang tersedia. Selain itu, stres kerja juga terjadi karena terhambatnya promosi jabatan, penilaian staf yang tidak maksimal sama sekali, penghargaan (*reward*) bagi pegawai berprestasi belum pernah ada serta ketidaksesuaian jenjang pendidikan atau keahlian dengan penugasan yang diberikan kepada pegawai.

Bersumber pada penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto?
4. Apakah disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan penelitian untuk memperoleh informasi tentang kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Tujuan dari penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dalam menggali permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.
- b. Kepada Dinas, sebagai bahan rujukan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto dimana penelitian dilakukan dalam rangka

pembinaan serta peningkatan kualitas sumber daya manusianya guna meningkatkan disiplin serta kapabilitas kinerja pegawai demi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan.

- c. Bagi pihak lain, sebagai acuan bagi peneliti lain untuk permasalahan yang serupa terkait dengan masalah didalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan upaya peneliti untuk menemukan perbandingan serta mencari inspirasi baru untuk penelitian berikutnya. Pada penelitian terdahulu ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penulis dalam melakukan pembahasan serta kajian dalam penulisan tesis ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Zuhria Husnia Hasibuan (2018) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas” menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Uji T secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain Ha diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas akan semakin meningkat, (2) Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta kata lain Ha diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja pegawai, (3) Pengaruh

simultan antara disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja. Hal tersebut terbukti melalui uji F yang dinyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, stres kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

2. Ikhsan Abd. Wahid (2016) tentang “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi, etos kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur Dinas Kehutanan serta Perkebunan Kabupaten Morowali memiliki pemahaman serta pengetahuan tentang motivasi, etos kerja serta disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugas pokok serta fungsinya sehingga akan membantu PNS untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan, (2) Hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Kehutanan serta Perkebunan Kabupaten Morowali meningkat yang didukung dengan etos kerja serta disiplin kerja yang tinggi maka akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitasnya kinerja.
3. Penelitian Octarina (2010) tentang “Pengaruh Etika Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan variabel etos kerja serta disiplin secara parsial serta simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda serta Olahraga di Kota Sarolangun.

4. M. Harlie (2012) penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikan 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikan 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian Tutik Pebrianti (2013) tentang "Pengaruh Disiplin serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi kerja pegawai juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel kedisiplinn serta motivasi pegawai secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
6. Fitria dan Amar (2015) penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja serta Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas

Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa komitmen berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh positif yang signifikan serta berhubungan atau saling mempengaruhi.

7. Penelitian Gatot (2014) tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan serta Pelatihan, Pola Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunung Kidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, Pendidikan serta pelatihan, kesenjangan karir secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunung Kidul, (2) Terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, diklat, kesenjangan karir secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunung Kidul, serta (3) Berdasarkan hasil uji t terdapat perbedaan kinerja dilihat dari karakteristik Biografi Kantor Pertanahan Kabupaten Gunung Kidul. Staf berdasarkan gender.
8. Deny Ardilla Sari (2015) penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Keuangan di DPPKAD Kota Tanjung Pinang serta Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Propinsi Kepulauan Riau”. Kesimpulan dari hasil penelitiannya ini secara parsial motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang artinya pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut berubah menjadi "disipline" yang artinya ketaatan atau yang menyangkut disiplin. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: bergabung dengan organisasi atas dasar konversi, bukan paksaan.

Menurut Sastrohadiwirja (Labudo, 2013) disiplin merupakan "sikap hormat, menghargai, patuh serta ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya serta tidak terhindar dari sanksi jika melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya".

Ardana, Mujiati serta Utama (2012:134) berpendapat disiplin kerja merupakan "sikap menghormati, menghargai, patuh serta menaati ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya serta tidak menghindar dari menerima sanksi".

Disiplin merupakan kesadaran serta kemauan seseorang untuk menaati segala aturan serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi antara pimpinan / atasan dengan bawahan agar bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk menaati segala aturan serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

Nitisemito (2012:36) mengemukakan bahwa “disiplin merupakan suatu sikap, perilaku serta tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik maka akan mempercepat tujuan organisasi, begitu pula sebaliknya jika disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghambat serta memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat (Roffi, 2012) disiplin merupakan “bentuk pengendalian diri dari pegawai serta pelaksanaannya secara rutin akan menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi atas pelanggaran aturan kerja atau ekspektasi sedangkan pengaduan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit tercapai jika tidak ada disiplin kerja”.

Intinya, disiplin yang baik akan tumbuh serta muncul dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah serta tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh serta dapat dibina lewat pendidikan dan pelatihan atau penanaman kebiasaan dengan contoh-contoh tertentu, yang harus dimulai dari dalam

lingkungan keluarga, dimulai dari masa kanak-kanak yang terus berkembang serta menjadikannya sebagai bentuk disiplin yang lebih kuat. Secara umum, disiplin kerja terlihat pada saat pegawai ke kantor secara teratur serta tepat waktu, berpakaian rapi saat bekerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah serta kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, kantor atau lembaga serta jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja.

Dalam disiplin kerja menurut Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna (2012) yaitu “membutuhkan kemampuan untuk mentaati aturan, norma, hukum serta ketertiban sehingga dapat secara sadar melaksanakan serta mematuhi. Dalam disiplin kerja, faktor utamanya merupakan kesadaran serta keinsafan terhadap aturan atau regulasi yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam upaya menjaga ketertiban serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas”.

Larterner (Prihantoro, 2012) menyatakan “disiplin bila menyatu dengan dirinya, maka sikap atau tindakan yang diambil tidak lagi atau tidak dirasakan sebagai bebansama sekali, bahkan lebih baik membebani dirinya jika tidak bertindak dengan benar”. Dengan demikian, disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan terhadap ketaatan, ketertiban, tanggung jawab serta loyalitas pegawai terhadap semua peraturan yang berlaku dalam organisasi. Ketika pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi, aturan menjadi efektif. Disiplin kerja saat pegawai datang tepat waktu, menggunakan peralatan kantor dengan rasa tanggung jawab, hasil kerja yang memuaskan serta saat bekerja dengan semangat kerja yang tinggi.

Disiplin tumbuh dari kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kecenderungan serta keinginan individu untuk bertindak sesuai serta dapat diperoleh atau karena kondisi tertentu dengan batasan regulasi yang diperlukan pada dirinya serta lingkungan tempat tinggalnya.

Sutrisno (Labudo, 2013) mengemukakan disiplin kerja merupakan “alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai dalam rangka mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran serta kemauan seseorang untuk mematuhi aturan serta norma sosial yang berlaku”.

Harlei (2010) disiplin kerja merupakan “suatu sikap tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan kaidah aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijakan yang mengarah pada rasa tanggung jawab serta kewajiban bagi pegawai untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh lembaga tempat pegawai bekerja”.

Disiplin merupakan sikap seseorang atau kelompok yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sikap seseorang atau kelompok yang patuh serta taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melakukan tugas serta kewajibannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2010:825), “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran akan norma sosial yang berlaku”. Artinya dalam membentuk sikap disiplin, manajer harus mampu

mengkomunikasikan semua norma yang berlaku di perusahaan guna membentuk kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan yang ada. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui pelatihan, pendidikan atau kebiasaan dengan contoh tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga memainkan peran penting sebagai panutan bagi bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Darmawan (2013:41) disiplin kerja diartikan “sebagai sikap, tingkah laku serta tindakan yang secara tertulis atau tidak sesuai dengan ketentuan organisasi”.

Disiplin merupakan latihan yang bertujuan untuk mengembangkan diri agar dapat berperilaku baik sehingga memiliki pengaruh yang dirancang untuk membantu setiap individu menghadapi tuntutan lingkungan kerjanya. Disiplin menuntut kemauan serta kesadaran seseorang untuk mematuhi semua aturan serta norma sosial. Yang dimaksud dengan kesadaran merupakan sikap seseorang yang dengan sukarela mematuhi semua aturan serta sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan merupakan sikap, tingkah laku, serta perbuatan seseorang sesuai aturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan yang ada.

Aritonang (Prestawan, 2010) disiplin kerja merupakan “sikap pribadi pegawai dalam hal ketertiban serta keteraturan sendiri yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja di suatu instansi tanpa adanya pelanggaran yang merugikan diri sendiri, orang lain maupun lingkungannya”.

Disiplin kerja PNS mutlak harus dijalankan serta ditegakkan untuk tumbuh kembang aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diemban bangsa serta negara kepada aparatur sipil negara, oleh karena itu menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:381), “kedisiplinan pegawai merupakan suatu kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan salah satu bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pada aturan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Pada dasarnya disiplin kerja senantiasa diinginkan menjadi ciri khas setiap sumber daya manusia didalam organisasi karena dengan disiplin kerja organisasi akan berjalan dengan baik serta dapat memperoleh tujuannya dengan baik pula. “Salah satu bentuk pembinaan kedisiplinan yaitu pelatihan pegawai yang berupaya untuk meningkatkan serta membentuk pengetahuan, sikap serta perilaku pegawai sehingga perilaku pegawai secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja” menurut Siagian.

Menurut Handoko (Sinambela 2012:238), disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki arti tersendiri. Oleh karena itu, untuk menganalisisnya secara mendalam perlu memperhatikan pemahaman kedua kata tersebut. Disiplin merupakan kemauan seseorang yang muncul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti aturan yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap, perilaku serta tindakan yang sesuai dengan aturan secara tertulis maupun secara tidak tertulis, serta jika melanggar maka akan dikenakan sanksi atas pelanggaran. Misalnya, beberapa pegawai sering terlambat masuk kerja, melalaikan prosedur keselamatan, mengabaikan detail pekerjaan, diperlukan agar pekerjaan mereka bertindak yang tidak hormat kepada pelanggan, atau terlibat didalam perilaku yang tidak pantas. Kedisiplinan pegawai membutuhkan sarana komunikasi, terutama mengenai peringatan khusus kepada pegawai yang tidak ingin mengubah karakter serta perilakunya.

Menurut Siagian (2014:305), berpendapat “kedisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berupaya untuk meningkatkan serta membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga pegawai secara sukarela berusaha untuk bekerjasama dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Disiplin kerja merupakan sikap serta perilaku seseorang yang menyatakan ketaatan, kepatuhan, loyalitas, keteraturan serta ketertiban terhadap aturan perusahaan atau organisasi serta norma sosial yang berlaku. Penegakan disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu instansi atau pemerintahan. Adanya disiplin kerja akan menjaga terpeliharanya ketertiban serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan pemerintahan, sehingga diperoleh hasil yang maksimum. Sementara bagi pegawai, disiplin kerja berdampak pada suasana kerja yang mengasyikkan sehingga akan meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong penerapan standar organisasi yaitu pelatihan yang mengarah pada upaya pembenaran serta

melibatkan pengetahuan tentang sikap serta perilaku pegawai sehingga terdapat kemauan pada diri pegawai untuk mengarah pada kerjasama serta prestasi yang lebih baik. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kemauan seseorang yang muncul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Siswanto (Sopian, 2016) disiplin kerja merupakan “sikap menghormati, menghargai, mematuhi serta mentaati aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan serta tidak menghindari sanksi jika melanggar aturan, tugas serta wewenang yang diberikan mereka”.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi. Jenis kegiatan disipliner ada dua, yaitu kegiatan preventif serta korektif. Dalam pelaksanaan kedisiplinan, untuk memperoleh hasil yang diharapkan, pimpinan dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai dasar pelaksanaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai memerlukan perhatian, terpenting pada teguran khusus bagi pegawai yang tidak ingin merubah karakter serta perilakunya. Disiplin pegawai biasanya diberlakukan oleh kantor. Sementara itu kesadaran merupakan sikap seseorang yang dengan sukarela menaati semua aturan serta mengerti akan kewajiban serta tanggung jawabnya. Sehingga seorang pegawai dikatakan mempunyai disiplin kerja yang baik, apabila seorang pegawai secara konsisten mematuhi peraturan serta bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepadanya.

2.2.2 Macam-macam Bentuk Kedisiplinan

Grant (Sukirman, 2016) perilaku disiplin kerja pegawai tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk, sehingga perlu dibentuk perilaku disiplin kerja dalam membangun disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Tindakan dilakukan untuk mendorong pegawai mengikuti atau mematuhi norma serta aturan agar tidak terjadi pelanggaran. Tujuannya merupakan untuk meningkatkan kesadaran pekerja tentang kebijakan serta peraturan pengalaman kerja mereka.

2) Disiplin Korektif

Suatu tindakan mengikuti suatu pelanggaran aturan, kondisi ini digunakan untuk meminimalisir pelanggaran lebih lanjut sehingga kelak diharapkan perilaku yang sesuai dengan norma regulasi.

3) Disiplin Progresif

Tindakan memberikan hukuman berat untuk pelanggaran berulang. Contoh tindakan disipliner progresif termasuk teguran lisan oleh atasan, peringatan tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, penurunan pangkat serta pemecatan.

2.2.3 Indikator-indikator Kedisiplinan

Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner (Jundah Ayu Permatasari, dkk, 2015:3) yaitu:

1) Tepat waktu

Jika pegawai datang tepat waktu, pulang tepat waktu, serta pegawai dapat berperilaku tertib, maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Pemanfaatan fasilitas

Pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor agar tidak terjadi kerusakan peralatan kantor merupakan cerminan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang selalu menyelesaikan tugasnya sesuai prosedur serta bertanggung jawab atas pekerjaannya juga dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Kepatuhan terhadap aturan

Di kantor, pegawai yang berseragam sesuai aturan, memakai kartu tanda pengenal, izin jika tidak masuk kantor juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Sedangkan menurut Siswanto (Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo, 2018:174) indikator disiplin kerja terdiri dari:

- a. Frekuensi Kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika Kerja

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Faktor dari dalam diri individu meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja.
- b. Faktor dari luar individu meliputi motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Singodimedjo (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hepiana Patmarina serta Nuria Erisna (2012:23) “faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja merupakan kesejahteraan pegawai, ancaman, panutan, ketegasan, tujuan serta kemampuan pegawai”.

- a. Kesejahteraan pegawai.

Menegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan mengancam saja tetapi perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, artinya besarnya

gaji yang diterima dapat membiayai hidup seseorang dengan baik. Melalui kehidupan yang layak, pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, serta dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka semakin disiplin.

b. Ancaman

Meningkatkan disiplin membutuhkan ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan disipliner. Artinya ancaman tidak bisa dilakukan untuk meningkatkan disiplin. Namun jika ancaman atau tindakan tegas diambil sebagai pendamping kesejahteraan, diharapkan disiplin kerja berhasil. Dalam memberikan ancaman atau hukuman kepada pelanggar harus dilakukan secara tuntas dimana satu aturan akan mendukung aturan lainnya. Untuk mengefektifkan ancaman hukuman dalam rangka penegakan disiplin, perlu dihindari regulasi yang tidak seragam dari satu bagian ke bagian lain. Keadaan ini untuk menghindari kecemburuan antara satu pihak dengan pihak lainnya, karena merasa berada dalam satu kesatuan dalam suatu perusahaan. Selain itu, ancaman hukuman yang diberikan bukan untuk menghukum, tetapi untuk mendidik mereka agar berperilaku sesuai dengan keinginan lembaga.

c. Teladan serta pimpinan.

Dalam upaya penegakan disiplin, sebenarnya untuk mengefektifkan regulasi yang dikeluarkan agar penegakan disiplin lebih efektif diperlukan role model. Panutan pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin, karena pemimpin merupakan panutan serta sorotan dari bawahannya. Maka dari itu, jika suatu instansi ingin menegakkan disiplin agar pegawai datang tepat waktu, perlu diupayakan agar pimpinan datang tepat waktu. Dengan

demikian diharapkan pegawai akan lebih disiplin, tidak hanya takut akan hukuman, tetapi lebih karena enggan atau malu kepada pimpinannya.

d. Ketegasan.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dengan meningkatnya kesejahteraan serta ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan peningkatan disiplin pegawai. Namun hal ini belumlah cukup, karena ancaman hukuman tidak dilakukan dengan tegas serta akibatnya akan lebih buruk dibandingkan tanpa ancaman. Dengan membiarkan terjadinya pelanggaran tanpa adanya tindakan tegas sesuai ancaman, maka pegawai akan menganggap ancaman yang diberikan kosong. Yang berarti mereka berani melanggar lagi, dikarenakan tidak adanya tindakan tegas.

e. Tujuan serta kemampuan pegawai.

Pada hakikatnya disiplin juga menjadi penghambat kebebasan pegawai, oleh karena itu dalam upaya penegakan disiplin tidak sekedar dilakukan. Dengan kata lain, disiplin tidak hanya untuk disiplin, tetapi disiplin juga harus dapat mendukung tujuan lembaga. Selain dapat mendukung tujuan instansi, disiplin yang harus ditegakkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Dengan kata lain, kita tidak boleh memberi tahu pegawai untuk melakukan sesuatu yang sulit dilakukan. Karena jika demikian, aturan yang kita keluarkan terutama dengan ancaman, hanya akan tetap di atas kertas. Serta ini akan menurunkan martabat dari pimpinan itu sendiri. Untuk itu, instansi harus mereview terlebih dahulu regulasi yang akan diterapkan, apakah regulasi tersebut sesuai dengan kemampuan pegawai atau tidak.

f. Produktivitas kerja

Sejak awal perkembangannya hingga sekarang, banyak ahli memberikan pendapat mengenai definisi yang berbeda tentang produktivitas kerja, namun pada dasarnya memiliki pengertian yang sama. Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil yang dicapai serta total sumber daya yang digunakan. Artinya produktivitas kerja menunjukkan hubungan antara tingkat efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja manusia selalu menjadi sasaran strategis. Karena peningkatan produktivitas tenaga kerja, faktor lain sangat tergantung pada kemampuan pekerja dalam memanfaatkannya, dimana faktor lain selain manusia adalah tanah, bangunan, mesin, peralatan serta bahan baku.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres

Ada beberapa istilah psikologis populer yang sering tidak dimaknai dengan benar mengenai “stres”. Pada intinya tentunya bahwa kata ini merujuk pada kondisi seseorang yang mengalami tuntutan emosi serta/atau waktu yang berlebihan sehingga sulit untuk berfungsi secara efektif di segala bidang kehidupan. Keadaan ini dapat mengakibatkan munculnya gejala yang cukup banyak, seperti depresi, kelelahan kronis, mudah tersinggung, cemas, impotensi serta rendahnya kualitas kerja.

Orang yang sering stres bisa menjadi gugup serta mengalami kecemasan kronis. Mereka sering menjadi mudah tersinggung serta agresif, tidak dapat bersantai, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Maribot Tua Efendi Harianja (2012:303) mengemukakan “bahwa stres merupakan situasi tegang / emosional yang dialami seseorang yang mengalami tuntutan, hambatan serta peluang yang sangat besar yang memengaruhi emosi, pikiran serta kondisi fisik seseorang”.

Sutarto Wijono (2010:146) “dalam berbagai kesempatan, stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari apresiasi subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam serta memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis serta sikap individu”.

Stres seringkali diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang datang dari luar seseorang. Dengan kata lain, stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir serta kondisi seseorang. Terlalu banyak stres dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Akibatnya, para pekerja mengalami berbagai gejala stres yang dapat mengganggu kinerja kerjanya. Gejala ini menyangkut kesehatan fisik serta mental.

Yunisa Mahardiani serta Ari Pradhanawati (2014) mengemukakan bahwa “stres merupakan ketegangan atau pengalaman emosional yang dialami seseorang atau gejala yang abstrak”, seperti diungkapkan oleh Yoanisa, et.al. mengelompokkan menjadi tiga kategori gejala stres, yaitu :

- a. Gejala fisik merupakan perubahan yang sedang terjadi pada metabolisme organ pada tubuh seperti peningkatan detak jantung, peningkatan tekanan darah, sakit perut serta sakit kepala yang dapat kita alami serta perlu kita waspadai.
- b. Gejala psikologi, perubahan sikap yang terjadi seperti tegang, gelisah, ketidaktenangan, mudah marah serta bosan.
- c. Gejala perlakuan merupakan perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang itu menurun, ketidakhadiran meningkat, perubahan aktivitas makan serta sering meminum minuman keras.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres merupakan peristiwa atau pengalaman yang bersifat negatif sebagai sesuatu yang mengancam, atau berbahaya serta individu berasal dari situasi yang bersumber dari sistem biologis, psikologis serta sosial seseorang.

2.3.2 Sumber-sumber Stres

Stres menurut Irwan Lukiyanto (2014) merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi emosi, proses berpikir serta kondisi seseorang. Stres berpotensi mendorong atau mengganggu prestasi kerja, tergantung tingkat stres yang dirasakan pegawai. Pada dasarnya sumber stres merupakan hasil interaksi serta transaksi antara individu dengan lingkungannya. Dalam pembahasan ini, lingkungan individu dapat diklasifikasikan menjadi dua faktor sebagai sumber stres, yaitu faktor pekerjaan serta faktor di luar pekerjaan itu sendiri yang berasal dari dalam diri seseorang, misalnya tipe kepribadian.

a. Lingkungan kerja serta kerja:

- 1) Tuntutan kerja
- 2) Konflik kerja
- 3) Otoritas yang tidak seimbang
- 4) Tugas tidak jelas
- 5) Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan
- 6) Pimpinan yang tidak menyenangkan
- 7) Rekan kerja yang tidak bahagia

b. Lingkungan Hidup

- 1) Meninggalnya suami atau istri
- 2) Adanya perceraian
- 3) Kenakalan anak

Stres yang dialami oleh pegawai dapat berasal dari beberapa stres, walaupun efek dari satu stressor serta stressor yang menjadi penyebab stres bagi seseorang dapat berbeda satu sama lain. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini disebabkan kemampuan seseorang dalam menghadapi stressor berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, hal ini dikarenakan kemampuan seseorang dalam menghadapi stressor berbeda-beda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Begitu banyak kemungkinan penyebab stres bagi seseorang, praktis lebih pahami tentang gejala-gejala yang membuat seseorang terpapar situasi stres yang dapat ditoleransi guna mengatasinya agar tidak mengganggu produktivitas pegawai.

2.3.3 Penyebab Stres

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab, akan tetapi stres dapat terjadi karena kombinasi beberapa penyebab sekaligus. Seperti yang dikemukakan Luthans (Minto Waluyo, 2013:91 bahwa ada beberapa faktor penyebab stres, yaitu:

a. Stres Ekstra organisasi

Penyebab stres yang datang dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka yaitu lingkungan eksternal yang mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial serta teknologi, globalisasi, keluarga serta lain-lain.

b. Tekanan Organisasi

Penyebab stres berasal dari dalam organisasi tempat pegawai bekerja. Penyebab ini lebih menitikberatkan pada kebijakan atau regulasi organisasi yang menimbulkan tekanan berlebih pada pegawai.

c. Stres Kelompok

Penyebab stres berasal dari kelompok kerja yang berinteraksi dengan pegawai setiap hari, misalnya rekan kerja atau sub pimpinan atau atasan langsung pegawai.

d. Stres Individu

Penyebab stres berasal dari individu-individu di pemerintahan. Misalnya seorang pegawai terlibat konflik dengan pegawai lain, yang menimbulkan tekanan saat pegawai tersebut menjalankan tugasnya di pemerintahan.

2.3.4 Indikator-indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa model stres kerja yang merupakan indikator sebagai berikut :

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden terhadap beban kerja yang dinilai berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden tentang sikap tidak adil pemimpin dalam memberikan penugasan.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden tentang waktu kerja yang dirasakan berlebih.
- d. Konflik, diukur dari persepsi responden tentang konflik antara pegawai serta pimpinan.
- e. Komunikasi, diukur dari persepsi responden tentang komunikasi yang buruk antar pegawai.
- f. Wewenang kerja, diukur dari persepsi responden tentang kewenangan kerja terkait dengan tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai indikator stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator tersebut merupakan:

- a. Beban kerja yang berlebihan yaitu kondisi kerja yang dibebankan pada pegawai atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu serta benar.
- b. Waktu mendesak merupakan keadaan dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak lama.
- c. Konflik kerja, merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih dalam pemerintahan karena perbedaan pendapat, tujuan, serta persaingan perebutan

jabatan serta kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing agar mencapai tujuan pemerintahan.

- d. Peran yang tidak jelas, merupakan situasi dimana pegawai tidak memiliki informasi yang cukup tentang apa yang menjadi tugasnya, batasan kewenangannya, tanggung jawabnya, haknya serta sifat pekerjaannya.
- e. Perbedaan antara harapan pegawai serta kepemimpinan merupakan keinginan yang tidak sama untuk menyelesaikan serta tujuan kerja antara pegawai dengan pemimpin.

2.3.5 Dampak Stress Kerja

Minto Waluyo (2013:91), secara umum stres kerja lebih merugikan pegawai serta pemerintah. Ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami individu, yaitu:

- a. Masalah kesehatan fisik

Stres yang dialami seseorang akan mengubah cara kerja sistem kekebalan. Penurunan respon antibodi tubuh saat mood lagi negatif serta akan meningkat saat mood seseorang lagi positif. Banyak penelitian telah menemukan hubungan sebab-akibat antara stres serta penyakit, contohnya penyakit jantung, adanya gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi, sakit maag, alergi serta beberapa penyakit yang lainnya.

- b. Masalah kesehatan psikologis

Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan serta kecemasan yang konstan.

- c. Performa terganggu

Saat tingkat kerja sedang tinggi atau ringan akan menurunkan kinerja pegawai. Banyak pegawai yang alpa kerja karena berbagai alasan, atau pekerjaan tidak diselesaikan pada waktunya baik karena kelambanan ataupun dikarenakan banyak kesalahan yang berulang-ulang.

d. Pengambilan keputusan yang mempengaruhi individu

Ketika seseorang mengalami stres ketika bekerja, maka pekerjaannya tidak akan bisa selesai dengan baik.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan rangkaian sikap serta nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Motivasi mengajarkan bagaimana mendorong moral bawahan agar mau bekerja lebih rajin serta mau bekerja lebih keras dengan menggunakan segala kemampuan serta keterampilannya untuk maju serta tercapainya tujuan suatu institusi.

Menurut Sutrisno (2014:146) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan faktor aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong dalam berperilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut.”

Motivasi diartikan sebagai sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja bisa berasal dari luar pegawai atau dari dalam diri pegawai itu sendiri. Menurut Greenberg serta Baroon (Wibowo, 2014:322),

“Motivasi merupakan rangkaian proses untuk menghasilkan, mengarahkan serta memelihara perilaku manusia menuju pencapaian tujuan”.

Pengertian motivasi kerja menurut Puji (2014:150) diartikan “sebagai motivasi merupakan suatu keterampilan, dalam mengarahkan pegawai serta organisasi agar berhasil bekerja, sehingga cita-cita serta tujuan organisasi pegawai dapat tercapai pada waktu yang bersamaan”.

Motivasi merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Apabila perilaku mengarah pada suatu obyek atau sasaran maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian sasaran atau tujuan yang maksimal sehingga pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektifitas kerja dapat tercapai. Dengan sasaran serta tujuan itulah yang mengarah pada saat melakukan sesuatu.

Motivasi kerja merupakan dorongan, usaha serta keinginan yang ada pada diri manusia yang mengaktifkan, memberdayakan serta mengarahkan tingkah laku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaan. Menurut Gibson (Riani, 2011:123) “motivasi merupakan faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja pegawai”.

Sedangkan Siagian (Sutrisno, 2010:110) mengatakan bahwa “motif merupakan keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif yang mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap juga tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan tercapainya tujuan”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang bisa meningkatkan kinerja pegawai. Seorang

pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar pegawai yang termotivasi bisa bekerja dengan baik hingga dapat tercapai tujuannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2014:116) motivasi merupakan “suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal serta faktor eksternal yang berasal dari pegawai”.

a. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang meliputi:

- 1) Keinginan untuk menjalani kehidupan yang layak antara lain kebutuhan untuk:
 - a) Menerima kompensasi yang memadai
 - b) Pekerjaan tetap
 - c) Kondisi kerja yang aman serta nyaman
- 2) Keinginan untuk memiliki sesuatu akan mendorong untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
Seseorang ingin bekerja berdasarkan keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk diakui
Keinginan untuk mendapatkan pengakuan terdiri dari:
 - a) Ada apresiasi atas prestasi;

- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis serta kompak;
- c) Kepemimpinan yang adil serta bijaksana;
- d) Pemerintah tempat pekerjaan dihormati oleh masyarakat.

5) Keinginan akan kekuasaan, bisa mendorong seseorang dalam bekerja.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal tersebut meliputi:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana serta prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi pelaksanaannya.

2) Kompensasi memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi pegawai agar bisa menghidupi diri sendiri serta keluarganya. Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling kuat dari pemerintah untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih baik.

3) Pengawasan yang baik

Fungsi pengawasan (supervisi) dalam suatu pekerjaan yaitu memberikan pengarahan, membimbing pekerjaan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Hal tersebut dapat terwujud jika pemerintah dapat memberikan gambaran tentang jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan kenaikan jabatan, kenaikan pangkat, ataupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan agar dapat mengembangkan potensi diri.

5) Status serta tanggung jawab

Status atau jabatan pada posisi tertentu merupakan dambaan semua pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki suatu jabatan, orang merasa akan dipercaya, diberikan tanggung jawab serta kewenangan yang besar untuk melakukan aktivitas. Maka status serta jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Kita dapat mengacu pada sistem serta prosedur kerja dengan peraturan yang berlaku serta mengatur dan melindungi pegawai. Semua ini adalah aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan pemerintah, termasuk hak serta kewajiban pegawai, kompensasi, promosi, mutasi serta lain sebagainya. Oleh karena itu, regulasi biasanya bersifat protektif serta dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.4.3 Teori-teori Motivasi

Dwi Rizkiyani serta Susanti R. Saragih (2012:31) mengemukakan bahwa salah satu teori motivasi dikembangkan oleh McGregor (1960). Menurut McGregor (1960), organisasi tradisional karakteristik tersentralisasi dalam pengambilan keputusan dirumuskan dalam dua model dinamakan Theori X serta Theori Y. Teori X diyatakan bahwa sebagian besar dari orang-orang ini lebih suka terorganisir serta tidak tertarik untuk merasa bertanggung jawab dan menginginkan keamanan atas segalanya. Selanjutnya menurut McGregor (1960) teori X mengasumsikan bahwa orang-orang tersebut pada dasarnya merupakan orang-orang yang malas bekerja serta sulit dipercaya (Tabel 1). Untuk

merealisasikan kelemahan dari asumsi-asumsi teori X, McGregor (1960) memberikan teori lain yang disebut teori Y. Teori asumsi Y ini mengatakan bahwa orang yang tidak malas serta dapat dipercaya, berbeda dengan berpikir X. Asumsi dasar teori Y, McGregor (1960) lebih lanjut menyatakan bahwa “tugas penting bagi manajemen untuk melepaskan kendali dengan memberikan peluang untuk mengembangkan potensi yang ada pada setiap individu. Motivasi yang tepat bagi orang untuk mencapai tujuannya sendiri sebaik mungkin, dengan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Tabel 2.1: Model Motivasi X serta Y

Teori X	Teori Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak suka bekerja 2. Tidak menyukai kemauan serta ambisi untuk bertanggung jawab, serta lebih suka diarahkan dan dikelola 3. Rendahnya kemampuan dalam memecahkan masalah 4. Hanya membutuhkan motivasi serta keamanan fisiologis 5. Perlu pengawasan yang ketat untuk tercapainya tujuan organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja pada dasarnya merupakan permainan kepuasan. Kedua hal ini sama karena keduanya menyenangkan 2. Manusia dapat mengontrol dirinya sendiri karena hal ini tidak dapat dihindari dalam mencapai tujuan organisasi 3. Kemampuan untuk aktif dalam menyelesaikan masalah organisasi didistribusikan secara luas kepada seluruh pegawai 4. Motivasi tidak hanya berlaku untuk kebutuhan materi, penghargaan, serta aktualisasi diri tetapi juga pada tingkat kebutuhan fisiologis serta keselamatan

	5. Orang dapat mengontrol diri mereka sendiri serta menjadi kreatif di tempat kerja jika termotivasi dengan cepat
--	---

Sumber: McGregor (1960)

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawabnya masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moralitas atau etika.

Menurut Sinambela (2011:136), kinerja pegawai diartikan sebagai “kemampuan pegawai dalam melaksanakan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui sejauh mana kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu perlu ditetapkan kriteria yang jelas serta terukur yang kemudian ditetapkan bersama sebagai acuan”.

Menurut Sedarmayanti (2010:176) “kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana semua hasil tersebut dapat terbukti secara konkrit serta terukur”.

Kinerja merupakan pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya berdasarkan ruang lingkup, pengalaman serta

keikhlasan yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2010:9) “bahwa kinerja pegawai (*work performance*) merupakan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada peserta. Sedangkan menurut Simanjuntak (Rivai, 2015:406) “kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil untuk pelaksanaan tugas tertentu”.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dalam kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Bangun (2012:231), “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki syarat tertentu untuk dapat mencapai tujuan yang disebut juga standar kerja”.

Bangun serta Wilson (2012:99) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, persyaratan pekerjaan yang biasa disebut standar pekerjaan, adalah tingkat yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan serta target yang ingin dicapai”.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dasar yang digunakan dalam penelitian ini bahwa kinerja pegawai merupakan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dicapai seseorang yang pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu dapat disesuaikan dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.5.2 Indikator Kinerja

Menurut Setiawan (2014:147) dalam mengukur kinerja dapat menggunakan indikator berikut ini:

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan ketepatan waktu seorang manajer dalam bekerja serta juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan pemerintah yang berkaitan dengan ketepatan waktu bekerja masuk kantor atau pulang kerja serta jumlah absensi.
- c. Tingkat absensi dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai pada suatu pemerintahan selama waktu tertentu.
- d. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas tertentu sehingga tercapai efisiensi serta kegunaan yang maksimal.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat berasal dari faktor individu

serta faktor lingkungan organisasi. Pemerintah dapat meningkatkan kinerja pegawainya jika pegawai memiliki kesadaran untuk patuh serta taat pada aturan di pemerintahan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena pegawai akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya serta akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja serta lingkungan kerja pegawai akan memiliki kinerja yang baik, hingga tercapainya tujuan pemerintahan.

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan konstruk multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan:

- a. Faktor individu, antara lain: pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, antara lain: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan serta pemimpin tim.
- c. Faktor tim, antara lain: kualitas dukungan serta semangat yang diberikan oleh rekan-rekan dalam satu tim, kepercayaan pada sesama anggota tim, kekompakan serta kedekatan anggota tim.
- d. Faktor sistem, antara lain: sistem kerja, sarana atau prasarana kerja yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi, serta budaya kinerja dalam organisasi.

- e. Faktor situasional (kontekstual), antara lain: tekanan serta perubahan lingkungan eksternal serta internal.

2.5.4 Proses Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015:45) itu merupakan “proses yang menghubungkan peraturan standar kerja, mengukur kinerja pegawai saat ini dibandingkan dengan standar serta memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai serta menghilangkan kinerja buruk serta melanjutkan kinerja yang baik”.

Ada beberapa proses penilaian kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menetapkan standar kerja
- b. Evaluasi kinerja aktual pegawai secara relative
- c. Berikan umpan balik kepada pegawai

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

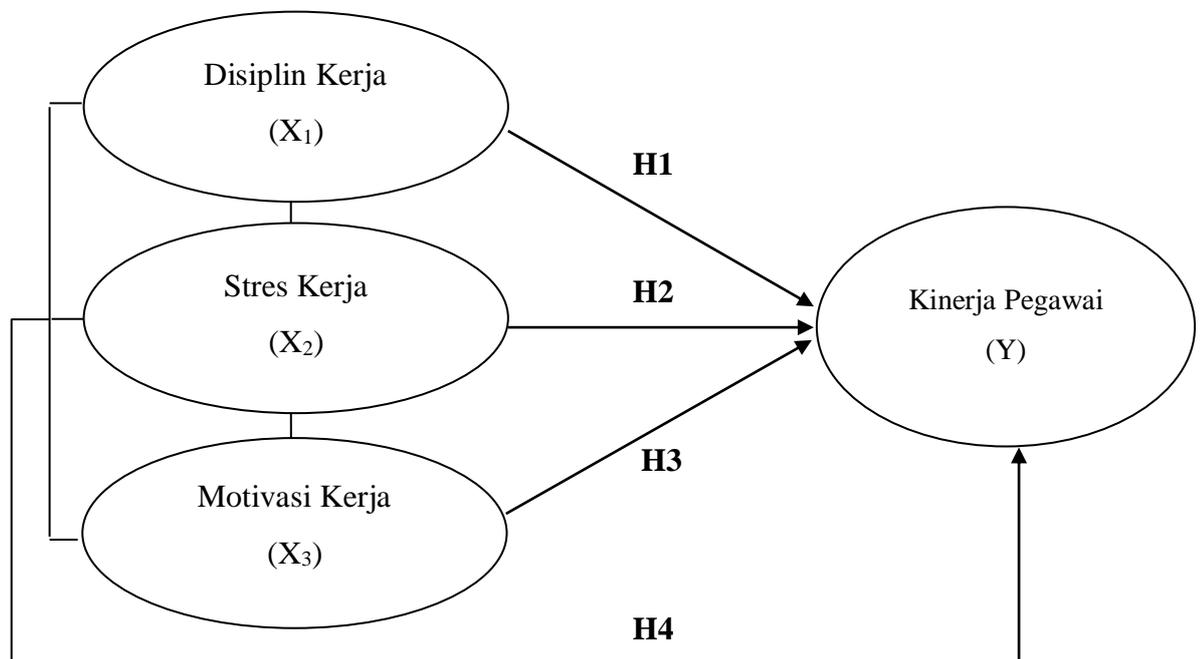
Peningkatan kualitas sumber daya manusia dari tahun ke tahun tentunya telah mengalami perubahan yang positif bagi perusahaan ataupun instansi baik pemerintah maupun swasta seperti pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jenepono. Tujuan nyata lainnya merupakan untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul yang mampu mengelola berbagai potensi sesuai dengan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. Itu merupakan contoh yang sangat jelas tentang apa yang sebenarnya kami lakukan.

Disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya. Disiplin merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting karena semakin baik disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja yang dicapai. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan pada perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan perundangan-undangan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Tidak hanya disiplin kerja, dalam dunia stres kerja juga harus diperhatikan antara lain ; beban kerja yang dirasa terlalu berat, waktu kerja mendesak, kualitas pengawasan pekerjaan yang rendah, konflik kerja, kewenangan kerja yang tidak memadai terkait tanggung jawab. Hal seperti ini patut menjadi perhatian khusus Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jenepono karena ketika

pegawai mengalami stres kerja dapat berdampak negatif pada diri sendiri, rekan kerja, pekerjaan menjadi terabaikan sehingga menurunkan motivasi kerja.

Motivasi yang muncul untuk mengatasi stres kerja yang ada. Motivasi kerja pegawai merupakan sesuatu yang membentuk semangat kerja pegawai atau pekerja, termasuk kata-kata penyemangat. Dengan motivasi atau arahan yang cukup tentu akan membuat pegawai bangkit kembali serta bersemangat dalam keterpurukan yang disebabkan oleh stres. Lebih lega bekerja, lebih kreatif dalam menciptakan inovasi pembelajaran yang menarik. Kinerja merupakan pekerjaan yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas serta perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang berkaitan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan atau sekolah tempat orang tersebut bekerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal tentunya harus ada disiplin dalam bekerja, motivasi kerja agar tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan.

Berikut merupakan skema kerangka konseptual mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto” yang menjadi acuan dalam melakukan penelitian:



Keterangan :

X₁ :Disiplin Kerja

X₂ :Stres Kerja

X₃ :Motivasi Kerja

Y :Kinerja Pegawai

3.2 Hipotesis Penelitian

Apabila terdapat pengaruh yang kuat antara pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto, maka dibangun 4 (empat) hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

H2 : Stres kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

H3 : Motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

H4 : Disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

3.3 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel penelitian

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Bentuk data
1	Disiplin kerja	Alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai guna mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan	Likert

		serta kemauan untuk mematuhi semua peraturan pemerintah serta norma sosial yang berlaku	tinggi 5. Bekerja etis	
2	Stres kerja	Respon atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik serta psikologis hingga membatasi atau melampaui batas kemampuan subjek	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja	Likert
3	Motivasi kerja	Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Kekuatan atau kelemahan motivasi kerja seorang pegawai turut menentukan besar kecilnya kinerjanya.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman serta keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert
4	Kinerja pegawai	Hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya baik secara kuantitatif maupun kualitatif dilaksanakan secara optimal oleh organisasi atau pemerintah.	1. Kualitas hasil kerja 2. Efisiensi 3. Taat kerja 4. Ketelitian 5. Kepemimpinan 6. Kejujuran 7. Kreativitas	Likert

b. Kisi-kisi instrument penelitian

Variabel	Indikator	Item
Disiplin kerja	1. Kehadiran	1, 2
	2. Kepatuhan terhadap peraturan kerja	3, 4
	3. Kepatuhan dengan standar kerja	5, 6, 7

	4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja secara etis	8 9, 10
Stres kerja	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Wewenang kerja	11, 12, 13 14, 15 16, 17, 18 19 20 21
Motivasi kerja	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan akan kemauan serta keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	22, 23, 24, 25, 26 27, 28, 29 30, 31, 32 33, 34 35, 36, 37
Kinerja pegawai	1. Kualitas hasil kerja 2. Efisiensi 3. Taat bekerja 4. Ketelitian 5. Kepemimpinan 6. Kejujuran	38, 39, 40 41 42, 43, 44 45 46, 47 48

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Menurut Sugiyono (2002:7), survei merupakan “penelitian yang dilakukan pada populasi besar serta kecil, namun data yang diteliti merupakan data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, sebaran serta hubungan antara variabel”.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto yang beralamat di Jalan Lanto Dg. Pasewang Nomor 34 Kabupaten Jeneponto. Penelitian dilakukan bulan September - Oktober 2020 selama 2 (dua) bulan.

4.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), “Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai besaran serta karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang akan dijadikan penelitian merupakan pegawai negeri sipil pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset

Daerah Kabupaten Jeneponto. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) “sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik populasi. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga pengambilan sampel harus menggunakan metode tertentu berdasarkan pertimbangan yang ada”.

Populasi penelitian merupakan 56 pegawai ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Rancangan sampel penelitian yang akan digunakan merupakan teknik sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi digunakan untuk mengumpulkan serta memperoleh data tentang jumlah pegawai di instansi yang diteliti, baik menurut umur, jenis kelamin serta pendidikan.
2. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan serta memperoleh data tentang disiplin kerja, stres kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang dokumen berupa laporan tertulis lainnya yang ada kaitannya terhadap penelitian ini.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Umar (2003:42) “data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari individu maupun perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa peneliti lakukan”. Data primer dalam penelitian ini merupakan data dasar yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden yang berisi tentang disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

4.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan merupakan uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas) serta uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Uji T, Uji F serta Uji R^2) dibantu dengan program *Software SPSS (Statistic Product and Service Solution)* ver 23.

Terdapat tiga variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja, serta satu variabel terikat (dependen) itu kinerja pegawai.

4.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas adalah keakuratan instrumen yang dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui bahwa instrument tersebut telah melaksanakan fungsi pengukuran.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tes yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dari rangkaian pengukuran yang dilakukan. Reliabilitas akan menunjukkan seberapa akurat serta seberapa besar alat ukur tersebut dapat dipercaya serta diandalkan saat proses pengukuran.

4.6.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan menilai sebaran data dalam suatu kelompok data atau variabel yang diteliti, apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak normal.

4.6.3 Uji T (Uji Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Jika Uji Probabilitas (t) $< 0,05$ maka H_0 diterima serta H_a ditolak
- b. Jika Uji Probabilitas (t) $> 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima.

4.6.4 Uji F (Uji Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F ini digunakan untuk melihat dua variabel yang berpengaruh bila digunakan secara bersamaan (Djarwanto serta Subagyo, 2005: 170).

- a) Jika Uji Probabilitas (F) $> 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) Jika Uji Probabilitas (F) $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

4.6.5 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persentase (%) seluruh variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen (Gujarati (Bawono, 2008)). Nilai (R^2) antara 0 sampai 1.

- a. Nilai 0 yaitu menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).
- b. Nilai 1 yaitu menunjukkan hubungan yang sempurna antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dibentuk dan disahkan menjadi salah satu SKPD di Kabupaten Jeneponto pada tanggal 3 Agustus 2009. BPKAD merupakan gabungan dari 2 (dua) organisasi yang sudah ada sebelumnya, yaitu Bagian Keuangan Sekretariat Daerah dan Dinas Pendapatan Daerah dengan nama DPPKAD (Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah). Kemudian pada pembentukan OPD baru yaitu pada Tahun Anggaran 2017, Bidang Pendapatan menjadi SKPD baru dengan nama Badan Pendapatan Daerah sehingga DPPKAD berubah menjadi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jeneponto Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jeneponto, yang selanjutnya dalam Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto diatur tugas pokok,

fungsi dan rincian tugas kantor tersebut, yang secara umum dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto mempunyai tugas pokok membantu Bupati Jeneponto dalam memimpin, mengkoordinasikan serta mengendalikan seluruh tugas pelaksana kewenangan daerah serta merumuskan kebijakan di bidang keuangan daerah serta mengevaluasi pelaksanaannya, mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan keuangan daerah seperti penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, aset daerah serta bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah.
2. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto menjalankan fungsinya:
 - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
 - b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan serta pelayanan publik di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
 - c. Melaksanakan fungsi bendahara umum daerah;
 - d. Pembinaan serta pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.
3. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto memiliki rincian tugas, meliputi:

- a. Menyusun rencana kegiatan/program badan pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- b. Mempelajari peraturan perundang-undangan serta ketentuan terkait lainnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- c. Membagikan tugas serta memberikan petunjuk untuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- d. Memantau, mengevaluasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas/kegiatan bawahan;
- e. Menilai prestasi kerja bawahan;
- f. Melaksanakan kegiatan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung pelaksanaan tugas badan pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan kerjasama di bidang keuangan dan aset daerah dengan instansi terkait sesuai peraturan yang berlaku;
- h. Menjadi tim anggaran pemerintah daerah yang utamanya bertanggungjawab atas besaran persetujuan anggaran satuan kerja;
- i. Menyetujui belanja daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- j. Menjadikan realisasi belanja lebih efisien sehingga dapat mengurangi realisasi belanja atau menambah jenis belanja yang bermanfaat bagi masyarakat;
- k. Mengawasi administrasi serta pembukuan setiap pemasukan serta pengeluaran yang telah dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku;

- l. Menyetujui anggaran kas bulanan serta menyetujui penerbitan spd;
- m. Mempersiapkan laporan keuangan serta laporan perhitungan APBD untuk mendapat persetujuan Bupati;
- n. Membantu lancarnya audit keuangan yang dilakukan oleh lembaga atau badan atas audit internal serta eksternal;
- o. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan yang relevan dengan fungsi badan pengelolaan keuangan dan asset daerah yang diperintahkan oleh atasan.

5.1.2 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan disajikan uraian deskriptif objek penelitian untuk mendukung analisis kuantitatif serta memberikan gambaran tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Sebelum mengulas deskriptif masing-masing variabel penelitian yang diamati, terlebih dahulu akan menyajikan karakteristik responden yang meliputi: umur, jenis kelamin serta jenjang pendidikan. Dari 56 kuesioner yang dibagikan, semuanya berhasil dikumpulkan serta dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil observasi peneliti terhadap karakteristik responden dapat disajikan antara lain:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	33-39 Tahun	24	42,9%
2	40-49 Tahun	21	37,5%
3	50-55 Tahun	11	19,6%
	Total	56	100%

Tabel 5.1, dapat diidentifikasi bahwa responden didalam observasi ini yaitu Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu memiliki usia 33 sampai 39 tahun sebanyak 24 orang atau 42,9%, umur 40 sampai 49 tahun sebanyak 21 orang atau 37,5%, serta umur 50 sampai 55 tahun sebanyak 11 orang atau 19,6%.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, sehingga bisa ditemukan yaitu jumlah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah lebih banyak pada kelompok usia produktif antara 33 sampai dengan 39 tahun sehingga dapat menunjang efektivitas pekerjaan yang dilakukan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	73,2%
2	Perempuan	15	26,8%
	Total	56	100%

Tabel 5.2, dapat diidentifikasi bahwa responden didalam observasi ini yaitu Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang memiliki jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 41 orang atau 73,2% dan perempuan 15 orang atau 26,8%

Berdasarkan isian kuesioner dan hasil analisis data yang dilakukan, sehingga bisa ditemukan yaitu jumlah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	10	17,9%
2	D3	1	1,8%
3	S1	34	60,7%
4	S2	11	19,6%
	Total	56	100%

Tabel 5.3, dapat diidentifikasi bahwa responden didalam observasi ini yaitu Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang memiliki berdasarkan latar belakang pendidikan terdiri dari SLTA sebanyak 10 orang atau

17,9%, D3 sebanyak 1 orang atau 1,8%, S.1 sebanyak 34 orang atau 60,7%, dan S.2 sebanyak 11 orang atau 19,6%.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, sehingga bisa ditemukan yaitu pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah lebih banyak yang memiliki tingkat pendidikan strata satu (S1) yaitu sebanyak 34 orang. Dengan demikian maka diharapkan bahwa para pegawai berada pada tingkat pendidikan tersebut mereka juga memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan serta fungsional yang diberikan kepadanya.

4. Karakteristik berdasarkan golongan

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Golongan

No	Tingkat Golongan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	2b	5	8,9%
2.	2c	2	3,6%
3.	2d	3	5,4%
4.	3a	6	10,7%
5.	3b	11	19,6%
6.	3c	14	25,0%
7.	3d	12	21,4%
8.	4a	2	3,6%
9.	4c	1	1,8%
	Total	56	100%

Tabel 5.4, dapat diidentifikasi bahwa responden didalam observasi ini yaitu Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang memiliki golongan terdiri dari golongan 2b berjumlah 5 pegawai ataupun 8,9%, golongan 2c berjumlah 2 pegawai ataupun 3,6%, golongan 2d berjumlah 3 pegawai ataupun 5,4%, golongan 3a berjumlah 6 pegawai ataupun 10,7%, golongan 3b berjumlah 11 pegawai ataupun 19,6%, golongan 3c berjumlah 14 pegawai ataupun 25,0%, golongan 3d berjumlah 12 pegawai ataupun 21,4%, golongan 4a berjumlah 2 pegawai ataupun 3,6%, serta golongan 4c berjumlah 1 pegawai ataupun 1,8%.

Bersumber pada hasil analisis data yang dilakukan, sehingga bisa ditemukan yaitu pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah lebih banyak yang berada pada golongan 3c yaitu sebanyak 14 orang. Dengan demikian nampak bahwa pegawai yang ada pada instansi tersebut aktif dalam melakukan berbagai kegiatan yang dapat menunjang karirnya.

5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

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

1. Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5.5
Persepsi Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
X1.1	22 (39,3%)	28 (20,0%)	6 (10,7%)	0	0	56 (100%)
X1.2	16 (28,6%)	20 (35,7%)	19 (33,9%)	1 (1,8%)	0	56 (100%)
X1.3	9 (16,1%)	46 (82,1%)	1 (1,8%)	0	0	56 (100%)
X1.4	9 (16,1%)	47 (83,9%)	0	0	0	56 (100%)
X1.5	12 (21,4%)	38 (67,9%)	6 (10,7%)	0	0	56 (100%)
X1.6	10 (17,9%)	43 (76,8%)	3 (5,4%)	0	0	56 (100%)
X1.7	16 (28,6%)	40 (71,4%)	0	0	0	56 (100%)
X1.8	23 (41,1%)	33 (58,9%)	0	0	0	56 (100%)
X1.9	5 (8,9%)	50 (89,3%)	1 (1,8%)	0	0	56 (100%)
X1.10	8 (14,3%)	46 (82,1%)	2 (3,6%)	0	0	56 (100%)

Adapun pernyataan pada variabel disiplin kerja sebagai berikut:

1. X1.1 “Saya selalu hadir tepat waktu di kantor”.
2. X1.2 “Saya selalu pulang kantor sesuai dengan jam pulang kerja”.
3. X1.3 “Saya selalu taat terhadap peraturan yang ada/telah ditetapkan”.
4. X1.4 “Saya selalu siap diberikan sanksi/hukuman jika melanggar peraturan”.
5. X1.5 “Saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan”.

6. X1.6 “Saya selalu menggunakan fasilitas kantor dengan baik”.
7. X1.7 “Saya selalu memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu”.
8. X1.8 “Saya selalu bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan”.
9. X1.9 “Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan peraturan”.
10. X1.10 “Saya selalu mengikuti adat atau kebiasaan yang mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai”.

Berdasarkan tabel 5.5 yakni tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja maka diperoleh kebanyakan responden memberi jawaban sangat setuju serta setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberi jawaban kurang setuju tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto sudah baik.

Tiap-tiap pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto memiliki disiplin kerja dengan teratur, hal ini dibuktikan dengan banyak pegawai yang datang ke kantor tepat waktu serta pulang apabila jam kerja telah selesai. Mereka juga memiliki kemampuan untuk menaati dan melaksanakan aturan yang telah ditetapkan serta siap menerima hukuman/sanksi apabila melanggar aturan tersebut.

2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Tabel 5.6
Persepsi Terhadap Variabel Stres Kerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
X2.1	0	13 (23,2%)	23 (41,1%)	14 (25,0%)	6 (10,7%)	56 (100%)
X2.2	8 (14,3%)	42 (75,0%)	5 (8,9%)	1 (1,8%)	0	56 (100%)
X2.3	8 (14,3%)	42 (75,0%)	5 (8,9%)	1 (1,8%)	0	56 (100%)
X2.4	4 (7,1%)	42 (75,0%)	10 (17,9%)	0	0	56 (100%)
X2.5	8 (14,3%)	45 (80,4%)	2 (3,6%)	1 (1,8%)	0	56 (100%)
X2.6	6 (10,7%)	39 (69,6%)	10 (17,9%)	1 (1,8%)	0	56 (100%)
X2.7	2 (3,6%)	19 (33,9%)	29 (51,8%)	6 (10,7%)	0	56 (100%)
X2.8	7 (12,5%)	43 (76,8%)	5 (8,9%)	1 (1,8%)	0	56 (100%)
X2.9	3 (5,4%)	19 (33,9%)	25 (44,6%)	5 (8,9%)	4 (7,1%)	56 (100%)
X2.10	8 (14,3%)	45 (80,4%)	3 (5,4%)	0	0	56 (100%)
X2.11	7 (12,5%)	48 (85,7%)	1 (1,8%)	0	0	56 (100%)

Adapun pernyataan pada variabel stress kerja dikemukakan sebagai berikut:

1. X2.1 “Ketika menjalankan pekerjaan yang berat, saya cenderung tidak mampu mengendalikan rasa amarah kepada rekan kerja”.
2. X2.2 “Saya cemas apabila pekerjaan dilakukan belum selesai”.
3. X2.3 “Saya cenderung panik apabila melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan”.

4. X2.4 “Pimpinan/atasan saya rutin melakukan pertemuan minimal 2 kali satu bulan”.
5. X2.5 “Pemberian tugas dari pimpinan kepada saya sangat adil”.
6. X2.6 “Saya meminta tambahan waktu/kebijakan dari pimpinan apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai”.
7. X2.7 “Proporsi waktu kerja tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya”.
8. X2.8 “Waktu kerja saya digunakan juga untuk membantu teman/rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya”.
9. X2.9 “Konflik juga terjadi karena adanya persaingan untuk memperbaiki kinerja saya”.
10. X2.10 “Hasil kerja saya disampaikan kepada pimpinan secara langsung dalam bentuk lisan maupun tertulis”.
11. X2.11 “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi”.

Berdasarkan tabel 5.6 yaitu tanggapan responden terhadap variabel stres kerja maka diperoleh kebanyakan responden memberi jawaban sangat setuju serta setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawaban kurang setuju kurang setuju tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa upaya untuk mengatasi stres kerja yang dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto sudah baik.

Pada tabel frekuensi tersebut menunjukkan bahwa untuk mengatasi atau meminimalisir tingkat stres kerja yang terjadi para pegawai saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan terutama apabila ada diantara mereka yang mengalami kesulitan. Walaupun terdapat kemungkinan bahwa terjadi konflik dalam bekerja akan tetapi dilakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah tersebut, diantaranya: pemberian tugas yang adil, saling membantu, sikap bijaksana dari pimpinan serta melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.7
Persepsi Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
X3.1	1 (1,8%)	16 (28,6%)	28 (50,0%)	11 (19,6%)	0	56 (100%)
X3.2	0	15 (26,8%)	25 (44,6%)	14 (25,0%)	2 (3,6%)	56 (100%)
X3.3	6 (10,7%)	26 (46,4)	22 (39,3%)	2 (3,6%)	0	56 (100%)
X3.4	4 (7,1%)	45 (80,4%)	6 (10,7%)	1 (1,8%)	0	56 (100%)
X3.5	0	12 (21,4%)	28 (50,0%)	16 (28,6%)	0	56 (100%)
X3.6	3 (5,4%)	9 (16,1%)	28 (50,0%)	15 (26,8%)	1 (1,8%)	56 (100%)
X3.7	4 (7,1%)	50 (51,8%)	2 (3,6%)	0	0	56 (100%)
X3.8	2 (3,6%)	29 (51,8%)	18 (32,1%)	7 (12,5%)	0	56 (100%)
X3.9	14 (25,0%)	42 (75,%)	0	0	0	56 (100%)
X3.10	20 (17,9%)	36 (64,3%)	0	0	0	56 (100%)
X3.11	24	32	0	0	0	56

	(42,9%)	(57,1%)				(100%)
X3.12	11 (19,6%)	45 (80,3%)	0	0	0	56 (100%)
X3.13	5 (8,9%)	46 (82,1%)	5 (8,9%)	0	0	56 (100%)
X3.14	23 (41,1%)	32 (57,1)	1 (1,8%)	0	0	56 (100%)
X3.15	10 (17,9%)	46 (82,1%)	0	0	0	56 (100%)
X3.16	10 (17,9%)	41 (73,2%)	5 (8,9%)	0	0	56 (100%)

Adapun pernyataan pada variabel motivasi kerja dikemukakan sebagai berikut:

1. X3.1 “Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan”.
2. X3.2 “Saya mendapat fasilitas kantor seperti kendaraan dan rumah dinas”.
3. X3.3 “Gaji/penghasilan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga”.
4. X3.4 “Gaji/penghasilan yang saya terima sebagian ditabung atau disumbangkan di panti asuhan”.
5. X3.5 “Saya mendapatkan uang makan dan transport”.
6. X3.6 “Saya mendapatkan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja”.
7. X3.7 “Tunjangan kesehatan dan hari raya diberikan kepada saya setiap tahun”.
8. X3.8 “Dengan kedudukan/pekerjaan yang saya miliki sekarang masa depan saya lebih terjamin”.
9. X3.9 “Saya dapat bekerja secara individu maupun kelompok”.
10. X3.10 “Saya mampu menempatkan persoalan pribadi maupun pekerjaan”.

11. X3.11 “Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan”.
12. X3.12 “Saya memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja”.
13. X3.13 “Pujian dan penghargaan dari pimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja”.
14. X3.14 “Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama”.
15. X3.15 “Untuk mencapai prestasi kerja, saya selalu memperhatikan kualitas kerja yang saya kerjakan”.
16. X3.16 “Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang”.

Bersumber pada tabel 5.7 yaitu penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja maka diperoleh kebanyakan responden memberikan tanggapan sangat setuju serta setuju. Meskipun ada sebagian responden yang memberikan jawaban kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju tetapi tidak terlalu banyak. Dilihat dari data yang terdapat pada tabel frekuensi tersebut, responden lebih banyak yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang terdapat pada setiap item pada tabel tersebut. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang dipegang atas pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto sudah baik.

Beberapa faktor meningkatnya motivasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto adalah penghasilan yang diperoleh sudah sesuai atas tupoksinya sehingga bisa memenuhi kebutuhan keluarga,

mendapatkan fasilitas berupa kendaraan dan rumah dinas. Berkat adanya motivasi kerja yang bagus sehingga komunikasi antar sesama pegawai dapat terjalin sangat baik, bersikap terbuka serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 5.8
Persepsi Terhadap Variabel Kinerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Y1.1	2 (3,6%)	52 (92,9%)	2 (3,6%)	0	0	56 (100%)
Y1.2	10 (17,9%)	46 (82,1%)	0	0	0	56 (100%)
Y1.3	12 (21,4%)	43 (76,8%)	1 (1,8%)	0	0	56 (100%)
Y1.4	2 (3,6%)	31 (55,4%)	18 (32,1%)	3 (5,4%)	2 (3,6%)	56 (100%)
Y1.5	9 (16,1%)	45 (80,4%)	2 (3,6%)	0	0	56 (100%)
Y1.6	4 (7,1%)	48 (85,7%)	4 (7,1%)	0	0	56 (100%)
Y1.7	1 (1,8%)	52 (92,9%)	3 (5,4%)	0	0	56 (100%)
Y1.8	16 (28,6%)	40 (71,4%)	0	0	0	56 (100%)
Y1.9	18 (32,1%)	38 (67,9%)	0	0	0	56 (100%)
Y1.10	12 (21,4%)	43 (76,8%)	1 (1,8%)	0	0	56 (100%)
Y1.11	6 (10,7%)	31 (55,4%)	12 (21,4%)	7 (12,5%)	0	56 (100%)

Adapun pernyataan pada variabel kinerja dikemukakan sebagai berikut:

1. Y1.1 “Saya menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja”.
2. Y1.2 “Saya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja saya”.
3. Y1.3 “Alasan saya selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan saya mengalami kesulitan”.
4. Y1.4 “Saya mampu bekerja dibawah tekanan”.
5. Y1.5 “Pembagian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja saya yang optimal”.
6. Y1.6 “Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan sekarang”.
7. Y1.7 “Saya terampil dalam memodifikasi cara kerja”.
8. Y1.8 “Saya dapat menerima kritikan/masukan untuk memperbaiki cara kerja saya”.
9. Y1.9 “Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja, baik dengan atasan dan rekan kerja saya”.
10. Y1.10 “Saya senantiasa menyediakan waktu berkonsultasi dengan pimpinan”.
11. Y1.11 “Saya menyampaikan kepada pimpinan apabila saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diperintahkan pimpinan”.

Berdasarkan tabel 5.8 yakni tanggapan responden terhadap variabel kinerja maka diperoleh kebanyakan responden memberikan tanggapan sangat setuju serta

setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini dapat dibuktikan dengan data pada tabel frekuensi sehingga upaya untuk menambah kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto sudah baik.

Terdapat berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah terciptanya suasana kerja yang sangat kondusif sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang perlu terus ditingkatkan dengan kompetensi yang dimiliki. Pegawai yang berkinerja baik tentunya terampil dan cenderung senang menciptakan pola atau cara kerja yang baru demi terwujudnya visi dan misi organisasi

5.1.4 Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel

Uji validitas merupakan langkah untuk menentukan apakah angket yang hendak digunakan untuk menghitung variabel observasi valid atau tidak. Bilamana unit pernyataan memiliki R hitung $>$ dari R tabel maka bisa dikatakan valid. Pada observasi ini diperoleh total sampel (n) = 56 responden serta besarnya df telah dihitung $56-2 = 54$ pada $df = 54$ serta $\alpha = 0,05$ diperoleh R tabel = 0,220. Maka, unit pernyataan yang valid memiliki R hitung $>$ 0,220.

Mengenai hasil uji validitas data saat observasi ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,664	0,220	VALID
	X1.2	0,629	0,220	VALID
	X1.3	0,739	0,220	VALID
	X1.4	0,519	0,220	VALID
	X1.5	0,741	0,220	VALID
	X1.6	0,312	0,220	VALID
	X1.7	0,640	0,220	VALID
	X1.8	0,716	0,220	VALID
	X1.9	0,598	0,220	VALID
	X1.10	0,536	0,220	VALID
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,656	0,220	VALID
	X2.2	0,541	0,220	VALID
	X2.3	0,351	0,220	VALID
	X2.4	0,504	0,220	VALID
	X2.6	0,345	0,220	VALID
	X2.7	0,662	0,220	VALID
	X2.8	0,455	0,220	VALID
	X2.9	0,492	0,220	VALID
	X2.10	0,370	0,220	VALID
	Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,603	0,220
X3.2		0,443	0,220	VALID
X3.3		0,728	0,220	VALID
X3.4		0,447	0,220	VALID
X3.5		0,624	0,220	VALID
X3.6		0,524	0,220	VALID
X3.8		0,656	0,220	VALID
X3.14		0,527	0,220	VALID
X3.15		0,296	0,220	VALID
X3.16		0,424	0,220	VALID
Kinerja (Y)	Y1.1	0,351	0,220	VALID
	Y1.2	0,563	0,220	VALID
	Y1.3	0,581	0,220	VALID
	Y1.4	0,436	0,220	VALID
	Y1.5	0,528	0,220	VALID
	Y1.6	0,324	0,220	VALID
	Y1.7	0,349	0,220	VALID

	Y1.8	0,645	0,220	VALID
	Y1.9	0,581	0,220	VALID
	Y1.10	0,450	0,220	VALID
	Y1.11	0,435	0,220	VALID

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan yaitu semua unit pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi positif serta lebih besar daripada R tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid serta bisa dilakukan pengujian data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Variabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang atas suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan memakai metode *Alpha Cronbach* dimana suatu instrument disebut reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,60 ataupun lebih. Hasil pengujian reliabilitas data bisa dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 5.10
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Item	Cronbach Alpa	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	X1	0,795	Reliabilitas Tinggi	Reliabel
Stres Kerja	X2	0,597	Reliabilitas Moderat	Reliabel
Motivasi Kerja	X3	0,717	Reliabilitas Tinggi	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y	0,605	Reliabilitas Moderat	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Sugiyono (2015:365) reliabilitas instrument digunakan rumus Alpha Cronbach dengan menggunakan interpretasi berikut ini:

- a. Apabila $\alpha > 0,90$ disebut reliabilitas sempurna
- b. Apabila α antara $0,70 - 0,90$ disebut reliabilitas tinggi
- c. Apabila α antara $0,50 - 0,70$ disebut reliabilitas moderat
- d. Apabila $\alpha < 0,50$ disebut reliabilitas rendah

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut di atas maka diketahui bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu dinyatakan handal serta dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Sedangkan untuk variabel stres kerja diperoleh tingkat reliabilitas moderat atau dalam kategori sedang.

5.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan untuk mengetahui apakah asumsi-asumsi yang diinginkan didalam analisis regresi linear berganda terwujud, uji asumsi klasik didalam observasi ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dengan lebih memastikan apakah data residual terdistribusi normal ataupun tidak, sehingga uji statistik yang bisa dipenuhi adalah pengujian *one sample Kolmogorov-smirnov*. Uji ini diperlukan untuk mengetahui angka yang lebih spesifikasi, terhadap suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas jika nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.08786741
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		.456

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Nilai unstandardized residual asymp.sig (2-tailed) 0,456 > 0,05 data terdistribusi secara normal.

Berdasarkan tabel 5.11 menerangkan yaitu hasil dari pengujian normalitas setelah dilakukan menyatakan yaitu data berdistribusi normal. Maka ini menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,856 > 0,05, sehingga ditarik kesimpulan yaitu nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu untuk melihat ada ataupun tidak ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebas didalam suatu model regresi linear berganda, bertujuan untuk menguji apakah model regresi diketahui adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas bisa ditinjau dari *Tolerance Value* ataupun *Variance Inflation Factor (VIF)*, yaitu: bila nilai *tolerance*

< 10,00, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.524	5.461		3.941	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.400	.100	.492	3.982	.000	.880	1.137
	Stres Kerja (X2)	.102	.101	.117	1.004	.320	.983	1.017
	Motivasi (X3)	.080	.087	.115	.925	.359	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Mengenai asas pengambilan keputusan melalui uji multikolinearitas bersama Tolerance serta VIF yaitu antara lain:

- a. Pedoman keputusan bersumber pada nilai tolerance
 - 1) Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 berarti tidak terjadi multikolinieritas didalam model regresi
 - 2) Apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 berarti terjadi multikolinieritas didalam model regresi
- b. Pedoman keputusan bersumber pada nilai VIF (Variance Inflation Factor)
 - 1) Apabila nilai VIF < 10,00 berarti tidak terjadi multikolinieritas didalam model regresi.
 - 2) Apabila nilai VIF > 10,00 berarti terjadi multikolinieritas didalam model regresi.

Nilai tolerance variabel disiplin kerja $0,880 > 0,10$, stres kerja $0,983 > 0,10$, motivasi kerja $0,876 > 0,10$. Sedangkan jumlah VIF variabel disiplin kerja $1,137 < 10,00$, stres kerja $1,017 < 10,00$, motivasi kerja $1,142 < 10,00$. Berdasarkan nilai tolerance serta VIF yang diperoleh sesuai dengan ketentuan pedoman pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi tujuannya akan menguji apakah didalam model regresi linear terhadap korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t atas kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Didalam observasi ini cara yang akan dipakai untuk menguji ada ataupun tidaknya korelasi antar variabel yaitu Uji Durbin - Watson (DW test) dan hasilnya yaitu berikut ini:

Tabel 5.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.262	2.147	2.219

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

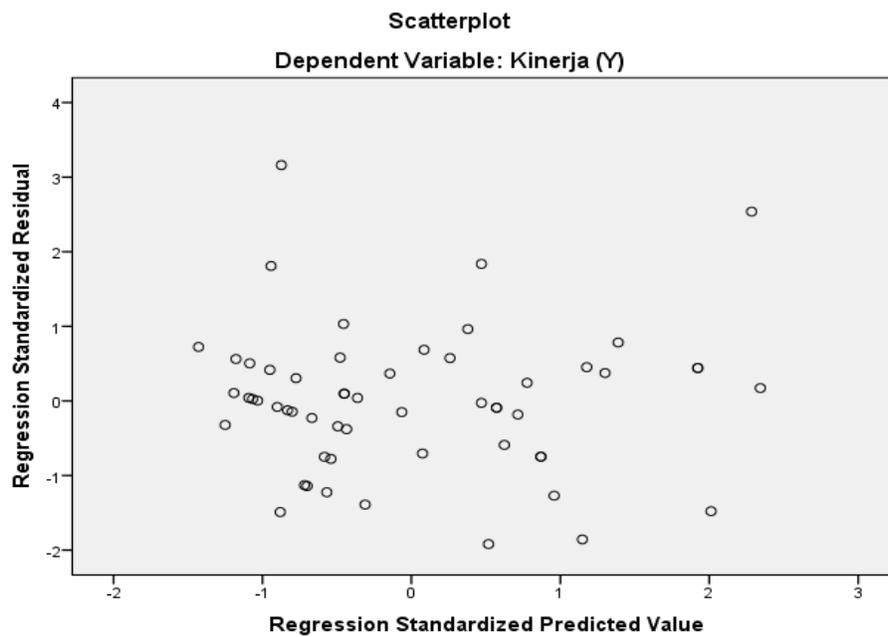
Berdasarkan tabel 5.13 hasil “Model Summary” diatas didapatkan jumlah Durbin-Watson (d) yaitu sebesar 2,219. Berikutnya angka ini akan kita bandingkan beserta jumlah tabel Durbin-Watson atas signifikansi 5% lewat rumus $(k ; N)$. Mengenai nilai variabel independen yaitu 3 atau “k” =, sedangkan sampel atau “N” =

56 jadi $(k ; N) = (3 ; 56)$. Nilai ini dapat kita lihat melalui distribusi angka tabel Durbin Watson. Jadi didapatkan angka dl sebesar 1,458 serta dU sebesar 1,683. Jumlah Durbin Watson (d) sebesar 2,219 lebih besar daripada angka batas atas (dU) yaitu 1,683 serta kurang dari (3-du) $3-1,683 = 1,317$. Selanjutnya asas pengambilan keputusan didalam uji durbin Watson di atas, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi masalah ataupun gejala autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis penelitian diatas bisa dilanjutkan.

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi membuat tidak efisien. Diagnosis biasanya heterokedastisitas jika dilaksanakan serta mengamati residual serta variabel yang diprediksi. Bila sebaran titik didalam plot tersebar seputar angka nol (0 pada sumbu Y) serta tidak membentuk pola ataupun trend garis tertentu, hingga bisa dikatakan bahwa model tidak mencapai asumsi heterokedastisitas atau model regresi dikatakan mencapai syarat untuk memprediksi. Heterokedastisitas diuji dengan memakai grafik scatterplot. Mengenai dasar pengambilan kesimpulan tersebut yaitu bila ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu dengan teratur, lalu terjadilah heterokedastisitas. Apabila tidak ada pola yang jelas dengan titik-titik menyebar sehingga tidak terbentuk heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas untuk hubungan langsung dan hubungan tidak langsung ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Gambar 5.14
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil gambar 5.14 hasil uji heterokedastisitas, hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 yang bisa dilihat lewat kolom *significant* maka ditarik kesimpulan sehingga tidak diperoleh heterokedastisitas.

5.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis lewat uji T, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi. Uji hipotesis ini didukung dan memakai program SPSS 23.

1. Uji T

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dikemukakan sebagai berikut:

- a. Apabila angka signifikan (Sig). < probabilitas 0,05 sehingga ada pengaruh variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) ataupun hipotesis diterima.
- b. Apabila angka signifikan (Sig). > probabilitas 0,05 sehingga tidak ada pengaruh variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) ataupun hipotesis ditolak.

Pada uji T ini, apabila jumlah t hitung lebih besar daripada t tabel sehingga variabel bebas (X) berpengaruh pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah t hitung lebih kecil daripada t tabel sehingga variabel bebas (X) tidak berpengaruh pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah Sig < 0,05, sehingga variabel bebas (X) berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah Sig > 0,05 sehingga variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y). Jumlah t tabel bisa dilihat melalui tabel statistik atas signifikansi 0,05 pada $k = \text{jumlah variabel (bebas+terikat)}$ serta $n = \text{total sampel pembentuk regresi}$.

Tabel 5.15
Hasil Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	21.524	5.461		3.941	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.400	.100	.492	3.982	.000	.880	1.137
	Stres Kerja (X2)	.102	.101	.117	1.004	.320	.983	1.017
	Motivasi (X3)	.080	.087	.115	.925	.359	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber dari: Data Primer diolah melalui SPSS 23, 2020

Kesimpulan analisis data melalui analisis regresi diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) nilai signifikansi 0,00 < probabilitas 0,05 sehingga terdapat

pengaruh variabel disiplin kerja (X1) pada variabel kinerja (Y) atau dikatakan hipotesis diterima. Variabel stres kerja (X2) nilai signifikansi 0,320 > probabilitas 0,05 sehingga tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja (X2) pada variabel kinerja (Y) atau dikatakan hipotesis ditolak. Serta variabel motivasi (X3) nilai signifikansi 0,359 > probabilitas 0,05 sehingga tidak terdapat variabel motivasi (X3) pada variabel kinerja (Y) atau dikatakan hipotesis ditolak.

Selanjutnya hasil analisis data melalui uji t, diketahui bahwa pengujian hipotesis pertama, bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempunyai t hitung berjumlah 0,3982 lebih besar daripada t tabel 2,006 sementara variabel disiplin kerja (X1) mempunyai hubungan positif serta relevan dengan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan yaitu hipotesis pertama atau ***H1 diterima***.

Hasil statistik menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) mempunyai t hitung berjumlah 1,004 lebih kecil daripada t tabel 2,006, berarti variabel stres kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan pada variabel kinerja (Y). Sehingga ditarik kesimpulan yaitu hipotesis kedua atau ***H2 ditolak***.

Kesimpulan uji statistik menyatakan yaitu variabel motivasi kerja (X3) mempunyai t hitung berjumlah 0,925 lebih kecil daripada t tabel 2,006. Artinya variabel motivasi kerja (X3) tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan pada variabel kinerja (Y). Sehingga ditarik kesimpulan yaitu hipotesis ketiga atau ***H3 ditolak***.

2. Uji F

Uji F pada analisis regresi berganda bermaksud untuk menemukan pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara simultan, yang ditunjukkan pada tabel anova. Apabila jumlah F hitung $>$ F tabel sehingga variabel bebas (X) berpengaruh pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah F hitung $<$ F tabel sehingga variabel bebas (X) tidak berpengaruh pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah Sig $<$ 0,05 sehingga variabel bebas (X) berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y). Apabila jumlah Sig $>$ 0,05 sehingga variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y).

Jumlah F tabel terlihat pada tabel statistik untuk signifikan 0,05 pada $df1 = (k-1)$ serta $df2 = (n-k)$. dimana $k =$ jumlah variabel (bebas+terikat) serta $n =$ jumlah sampel pembentuk regresi. Maka $df1 = (4-1) = 3$ serta $df2 = (30-4) = 26$. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,78 (tabel f).

Tabel 5.16
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.798	3	34.599	7.504	.000 ^b
	Residual	239.755	52	4.611		
	Total	343.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber dari: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Melalui uji anova ataupun uji F menunjukkan jumlah F hitung sebesar 7,504 jumlah ini lebih besar daripada F tabel adalah 2,78 ataupun $7,504 > 2,78$ pada probabilitas 0,000. Atas nilai probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 jadi model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja ataupun bisa disimpulkan maka hipotesis dari ketiga variabel bebas yakni variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), *diterima*.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Regresi (R^2) menilai berapa jauh kemampuan model saat menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0-1. Jumlah R^2 yang kecil dalam kemampuan variabel-variabel independen artinya menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. “Jumlah yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen diberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen” (Ghozali, 2013).

Tabel 5.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.262	2.147	2.219

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 23, 2020

Koefisien determinasi tujuannya agar dapat mengetahui berapa besar kemungkinan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Pada tabel 5.17 ditemukan yaitu jumlah *R Square* senilai 0,302 ini berarti adalah 30,2% yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi atas variabel disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja. Sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Besarnya tingkat persentase dari variabel lain tersebut diakui bahwa itu adalah kekurangan penelitian ini yang artinya variabel yang dipilih belum mampu menjelaskan kinerja dengan baik.

5.2 Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data melalui analisis regresi diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) nilai signifikansi $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$ bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X1) pada variabel kinerja (Y) ataupun hipotesis diterima. Hasil statistik melalui uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) mempunyai t hitung berjumlah 0,3982 lebih besar daripada t tabel 2,006 artinya variabel disiplin kerja (X1) memiliki hubungan positif serta signifikan dengan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan maka hipotesis pertama atau ***H1 diterima***.

Disiplin kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai, berarti pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai searah, jika disiplin kerja meningkat sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat tetapi jika disiplin kerja menurun sehingga kinerja pegawai juga ikut menurun. Jawaban responden

terhadap variabel disiplin kerja menyatakan bahwa item pertama adalah pegawai berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku ditempat kerja berupa item yang sangat mendominasi atau sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa pegawai mempunyai kesadaran untuk mematuhi serta menaati peraturan yang berlaku pada tempat kerja, kepatuhan pada peraturan kerja, salah satunya dengan pegawai yang mematuhi aturan jam kerja sehingga mereka berangkat sebelum jam masuk kerja, pulang kerja tepat waktunya, bekerja sesuai jam kerja, waktu istirahat sesuai dengan ketentuan serta tidak melanggar aturan. Ketaatan terhadap aturan akan membuat pegawai merasa nyaman serta lancar didalam bekerja. Selain itu indikator yang paling dominan didalam variabel disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap peraturan kerja, pegawai yang mematuhi aturan akan menginterpretasikan peraturan yang berlaku serta menginterpretasikan konsekuensi dari tindakan disipliner yang akan membuat mereka berperilaku disiplin didalam bekerja sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini serta penelitian sebelumnya maka ditarik kesimpulan adalah benar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sesuai dengan pendapat dari Sinambela (2016:332) menyatakan bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja”. Jika diteliti ternyata disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya

semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut.

2. Pengaruh Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi variabel stres kerja (X2) nilai signifikansi 0,320 > probabilitas 0,05 sehingga tidak ada pengaruh variabel stres kerja (X2) pada variabel kinerja (Y) ataupun hipotesis ditolak. Sedangkan hasil statistik melalui uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) mempunyai t hitung berjumlah 1,004 lebih kecil atas t tabel 2,006, berarti variabel stres kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua atau ***H2 ditolak***.

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian, hasil analisis data menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto apabila mengalami stres dalam bekerja tidak akan berdampak pada kinerja pegawai. Hampir setiap pegawai pernah mengalami kondisi ini, hal ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan, namun mereka saling membantu jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu pula dengan masalah-masalah yang bersifat eksternal, misalnya dalam keluarga, jika terjadi dapat menempatkannya sesuai porsinya. Dari hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto berusaha profesional dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Setiap pegawai pasti dihadapkan pada tekanan kerja yang dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai, namun hal ini merupakan suatu hal yang baik karena stres atau stres yang ringan dapat membuat mereka lebih aktif dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori Suprihanto dkk (2003) yang menyatakan “bahwa dari segi organisasi, manajemen tidak perlu khawatir jika pegawai mengalami stres ringan”. Pasalnya, tingkat stres tertentu akan berdampak positif karena akan memaksa mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kesimpulan analisis regresi variabel motivasi (X3) nilai signifikansi $0,359 >$ probabilitas $0,05$ jadi tidak terdapat pengaruh variabel motivasi (X3) pada variabel kinerja (Y) yaitu hipotesis ditolak. Sedangkan kesimpulan uji statistik melalui uji t menyatakan yaitu variabel motivasi kerja (X3) mempunyai t hitung sejumlah $0,925$ lebih kecil daripada t tabel $2,006$. Artinya variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau ***H3 ditolak***.

Berdasarkan hasil analisis data dapat menjawab hipotesis penelitian yang diajukan bahwa motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan bagi pegawai, pekerjaan tidak selalu membutuhkan motivasi atau dengan kata lain bekerja bukan karena keinginan tetapi bekerja karena merupakan syarat profesional

sebagai seorang PNS, sehingga tanggung jawab harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk kinerja, juga bisa ditingkatkan. Motivasi pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto tidak berpengaruh terhadap tingkat kerjanya, hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang menentukan apakah mereka bekerja atau tidak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti serta Sri Mulyani (2014) yang menyatakan “bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja”. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan suatu instansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai yang baik tidak muncul karena motivasi pegawai, tetapi dapat disebabkan oleh faktor lain.

4. Apakah disiplin kerja, stres kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto?

Dari uji anova atau uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,504 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,78 atau $7,504 > 2,78$ yaitu probabilitas 0,000. Dikarenakan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 jadi model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja atau bisa disimpulkan sehingga hipotesis dari tiga variabel bebas yakni variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), *diterima*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widya Wulansari serta Ade Parlaungan Nasution (2012) bahwa “hasil pengujian didapatkan nilai F hitung sejumlah 11,175 yaitu signifikan 0,000”. Selanjutnya memakai batas signifikan 0,05 serta nilai F tabel 2,99. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga diperoleh yaitu hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja, stres kerja serta motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja guru serta staf.

BAB VI

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
3. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto
4. Variabel disiplin kerja, stres kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan juga signifikan pada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja, disarankan pada setiap pegawai agar kedepannya akan semakin lebih baik karena masih berdampak pada kinerja.

2. Pada variabel stres kerja, walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dalam bekerja setiap pegawai harus bekerja secara profesional walaupun memiliki permasalahan baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan kerja atau kantor, kita harus mampu menempatkan segala sesuatunya sebagaimana mestinya agar tidak menimbulkan stres.
3. Pada variabel motivasi kerja, walaupun hasil penelitian yang dilakukan juga diketahui bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun dalam bekerja harus memiliki semangat serta saling mendukung baik secara internal maupun eksternal untuk diri sendiri maupun dengan rekan kerja agar visi serta misi organisasi/instansi dapat terwujud.

6.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel stres kerja (X2), dan variabel motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Kinerja aparatur sipil negara merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan sesuai

dengan tanggungjawab yang harus diembannya. Banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh pegawai dari instansi/perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dijadikan bahan masukan bagi pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Budiyanto dan Almukafa Muhammad. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nur Medinah Intermedia*. ESENSI. Vol. 20 No. 2.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 9, No. 2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Deny Ardilla Sari. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan di DPPKAD Kota Tanjung Pinang dan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Propinsi Kepri*
- Dessler Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14 (*Human Resources Management 14 th ed*). Jakarta: SalembaEmpat.
- Dwi Rizkiyani dan Susanti R. Saragih. 2012. *Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasalahatan*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 12, No. 1.

- Fitria, Amar. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar*
- Gatot. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul*
- Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna. 2012. *Performance Mediated By Company Working Productivity CV. Laut Selatan Jaya In Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 3 No. 1 Oktober 2012.
- Ikhsan Abd. Wahid. 2016. *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*
- Irwan Lukiyanto. *Pengaruh kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. V.2 Nomor 1 Januari 2014
- Jundah Ayu Permatasari, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus.
- Labudo, Yusritha, 2013. *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Manado
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Maribot Tua Efendi Harianja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- M. Harlie. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodaskarya Offset.
- Murti, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No 1.
- Nitisemito, Alex. S. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Octarina. 2010. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun*
- Prestawan, Anang, 2010. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Surakarta.
- Prihantoro, Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Pati.
- Rachel Natalya Massie, dkk. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 2.
- Riani, AsriLaksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan*

PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 No. 1 September 2018.

Rivai, Veitzhal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veitzhal. 2015. Cetakan ke-7. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Rofi, Ahmad Nur, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Semarang.

Sedarmayanti.2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

_____ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukirman, 2016. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Binratex Semarang*. Semarang.

Sopian, Irpan. 2016. *Disiplin Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*. Provinsi Kepulauan Riau.

Sutarto Wijono. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. *Jurnal Denpasar: Universitas Udayana*.

- Suprihanto, J. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- TutikPebrianti. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*
- Umam Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yoeyong Rahsel. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*. Jurnal Manajemen Magister. Vol. 02. No.02.
- Yunisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu wilayah Kota Semarang*. Jurnal Adminsitration Bisnis, V 2, Maret 2014.
- Zuhria Husnia Hasibuan. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto”.

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto”. Oleh karena itu disela-sela kesibukan anda, kami memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis kelamin :
Pendidikan :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih

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

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Disiplin kerja					
1	Saya selalu hadir tepat waktu di kantor					
2	Saya selalu pulang kantor sesuai dengan jam pulang kerja					

3	Saya selalu taat terhadap peraturan yang ada/telah ditetapkan					
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
4	Saya selalu siap diberikan sanksi/hukuman jika melanggar peraturan					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya selalu menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
7	Saya selalu memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu					
8	Saya selalu bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan					
9	Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan peraturan					
10	Saya selalu mengikuti adat atau kebiasaan yang mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai					
	Stres Kerja					
11	Ketika menjalankan pekerjaan yang berat, saya cenderung tidak mampu mengendalikan rasa amarah kepada rekan kerja					
12	Saya cemas apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai					
13	Saya cenderung panik apabila melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
14	Pimpinan/atasan saya rutin melakukan pertemuan minimal 2 kali satu bulan					

15	Pemberian tugas dari pimpinan kepada saya sangat adil					
16	Saya meminta tambahan waktu/kebijakan dari pimpinan apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai					
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
17	Proporsi waktu kerja tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya					
18	Waktu kerja saya digunakan juga untuk membantu teman/rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
19	Konflik juga terjadi karena adanya persaingan untuk memperbaiki kinerja saya					
20	Hasil kerja saya disampaikan kepada pimpinan secara langsung dalam bentuk lisan maupun tertulis					
21	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi					
	Motivasi kerja					
22	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan					
23	Saya mendapat fasilitas kantor seperti kendaraan dan rumah dinas					
24	Gaji/penghasilan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga					
25	Gaji/penghasilan yang saya terima sebagian ditabung atau disumbangkan dipanti asuhan					
26	Saya mendapatkan uang makan dan transport					

27	Saya mendapatkan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja					
28	Tunjangan kesehatan dan hari raya diberikan kepada saya setiap tahun					
29	Dengan kedudukan/pekerjaan yang saya miliki sekarang masa depan saya lebih terjamin					
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
30	Saya dapat bekerja secara individu maupun kelompok					
31	Saya mampu menempatkan persoalan pribadi maupun pekerjaan					
32	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan					
33	Saya memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja					
34	Pujian dan penghargaan dari pimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja					
35	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
36	Untuk mencapai prestasi kerja, saya selalu memperhatikan kualitas kerja yang saya kerjakan					
37	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang					
	Kinerja					

38	Saya menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja					
39	Saya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja saya					
40	Atasan saya selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan saya mengalami kesulitan					
41	Saya mampu bekerja dibawah tekanan					
42	Pembagian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja saya yang optimal					
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
43	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan sekarang					
44	Saya terampil dalam memodifikasi cara kerja					
45	Saya dapat menerima kritikan/masukan untuk memperbaiki cara kerjas aya					
46	Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja, baik dengan atasan dan rekan kerja saya					
47	Saya senantiasa menyediakan waktu berkonsultasi dengan pimpinan					
48	Saya menyampaikan kepada pimpinan apabila saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diperintahkan pimpinan					

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA VARIABEL

Disiplin Kerja (X1)

RESP	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	TOTAL
1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	43
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
11	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	37
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	42
16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	41
19	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	43
20	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
22	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43

RESP	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	TOTAL
31	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
33	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
35	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
36	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	42
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
38	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	43
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
41	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	42
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
44	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
45	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
46	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
47	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	37
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
49	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
50	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	38
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	42
55	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
56	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45

Stres Kerja (X2)

RESP	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	TOTAL
1	3	2	2	4	4	3	3	4	2	5	4	36
2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	36
3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	33
4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	33
5	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	32
6	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	36
7	2	2	2	4	4	2	3	4	2	4	4	33
8	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	32
9	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	36
10	2	2	2	5	4	2	2	4	2	5	3	33
11	3	2	2	4	4	2	4	4	3	4	3	35
12	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	38
13	4	1	2	4	4	1	1	4	4	4	4	33
14	2	1	2	5	4	1	2	5	2	4	4	32
15	3	1	2	5	4	2	2	4	3	5	4	35
16	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	34
17	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4	4	36
18	3	2	2	5	4	2	3	4	2	4	4	35
19	2	2	2	4	4	2	1	4	2	5	4	32
20	3	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	35
21	5	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	37
22	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	34
23	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	34
24	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	32
25	4	2	2	4	4	2	3	5	3	5	4	38
26	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	36
27	4	2	2	5	4	3	3	5	3	5	4	40
28	3	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	35
29	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	39
30	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	39
31	5	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	37
32	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	33
33	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	33

RESP	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	TOTAL
34	2	2	3	4	4	1	2	4	3	4	4	33
35	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	33
36	3	2	2	5	4	3	3	5	1	4	4	36
37	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	34
38	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	37
39	3	2	1	3	3	2	4	5	5	4	4	36
40	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	38
41	2	1	1	5	4	2	2	4	4	4	4	33
42	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	36
43	2	1	3	4	4	2	3	4	1	4	4	32
44	5	1	1	4	3	1	3	4	5	5	4	36
45	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	37
46	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	32
47	4	2	3	2	4	1	3	4	2	4	3	32
48	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	5	35
49	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	35
50	5	1	2	4	4	2	3	5	3	4	4	37
51	4	2	2	4	5	4	4	2	5	4	5	41
52	3	2	2	4	4	2	3	4	2	4	4	34
53	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	32
54	3	2	2	5	4	3	3	5	1	4	4	36
55	5	1	1	4	5	1	3	4	5	5	4	38
56	5	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	37

RESP	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	TOTAL
34	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	63
35	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	56
36	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	63
37	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
38	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
39	4	3	5	4	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	58
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
41	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
42	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	68
44	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	65
45	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	66
46	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54
47	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
48	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
49	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	61
50	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	63
51	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
52	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	57
53	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
54	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	63
55	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	65
56	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	63

RESP	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
36	4	5	4	2	5	4	4	5	5	4	3	45
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
39	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	46
40	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	41
41	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	45
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	48
44	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	48
45	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	47
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	43
49	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	43
50	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	50
51	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	47
52	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	41
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	5	4	2	5	4	4	5	5	4	3	45
55	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	48
56	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	44

LAMPIRAN 4

1. UJI VALIDITAS

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.263$)**
 - 1. VALIDITAS DISIPLIN KERJA**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Disiplin Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.247	.536**	.107	.460**	.119	.393**	.417**	.333	.289	.664**
	Sig. (2-tailed)		.066	.000	.431	.000	.384	.003	.001	.012	.030	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.247	1	.472**	.399**	.330	-.110	.306**	.352**	.294	.134	.629**
	Sig. (2-tailed)	.066		.000	.002	.013	.420	.022	.008	.028	.327	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.536**	.472**	1	.332**	.415**	.000	.369**	.522**	.482**	.455**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.001	1.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.107	.399**	.332**	1	.265*	-.013	.046	.425**	.359**	.480**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.431	.002	.012		.048	.924	.736	.001	.007	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.460**	.330	.415**	.265*	1	.293	.446**	.426**	.359**	.499**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.001	.048		.028	.001	.001	.007	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.119	-.110	.000	-.013	.293	1	.340	.244	.060	.117	.312
	Sig. (2-tailed)	.384	.420	1.000	.924	.028		.010	.070	.660	.389	.019
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.393**	.306**	.369**	.046	.446**	.340	1	.597**	.354**	.028	.640**
	Sig. (2-tailed)	.003	.022	.005	.736	.001	.010		.000	.008	.840	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.417**	.352**	.522**	.425**	.426**	.244	.597**	1	.268	.136	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.001	.001	.070	.000		.046	.316	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.333	.294	.482**	.359**	.359**	.060	.354**	.268	1	.488**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.012	.028	.000	.007	.007	.660	.008	.046		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.10	Pearson Correlation	.289	.134	.455**	.480**	.499**	.117	.028	.136	.488**	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.030	.327	.000	.000	.000	.389	.840	.316	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	.664**	.629**	.739**	.519**	.741**	.312	.640**	.716**	.598**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

2. VALIDITAS STRES KERJA (SEBELUM ITEM DIHAPUS)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Stres Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.113	.024	.231	-.314	-.013	.436**	-.036	.468**	.096	.021	.625**
	Sig. (2-tailed)		.406	.861	.087	.019	.925	.001	.792	.000	.481	.878	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.113	1	.538**	.257	.282*	.337*	.262	.303*	-.145	.217	-.010	.575**
	Sig. (2-tailed)	.406		.000	.055	.035	.011	.051	.023	.285	.107	.944	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.024	.538**	1	.253	.304*	.147	.146	.205	-.378**	.298*	.267*	.422**
	Sig. (2-tailed)	.861	.000		.060	.023	.281	.282	.129	.004	.026	.047	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.231	.257	.253	1	-.055	-.219	.194	.270	.236	.220	.256	.533**
	Sig. (2-tailed)	.087	.055	.060		.690	.105	.152	.044	.080	.104	.057	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	-.314	.282*	.304*	-.055	1	.161	-.316*	.101	-.431**	.171	.186	-.007
	Sig. (2-tailed)	.019	.035	.023	.690		.237	.018	.459	.001	.208	.169	.959
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	-.013	.337*	.147	-.219	.161	1	.423**	.114	-.120	.037	-.281	.330
	Sig. (2-tailed)	.925	.011	.281	.105	.237		.001	.404	.378	.784	.036	.013
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	.436**	.262	.146	.194	-.316*	.423**	1	.000	.171	.145	-.197	.603**
	Sig. (2-tailed)	.001	.051	.282	.152	.018	.001		1.000	.207	.287	.145	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8	Pearson Correlation	-.036	.303*	.205	.270	.101	.114	.000	1	.284	.154	.092	.481**
	Sig. (2-tailed)	.792	.023	.129	.044	.459	.404	1.000		.034	.257	.499	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.9	Pearson Correlation	.468**	-.145	-.378**	.236	-.431**	-.120	.171	.284	1	-.047	-.277*	.409**
	Sig. (2-tailed)	.000	.285	.004	.080	.001	.378	.207	.034		.731	.039	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.10	Pearson Correlation	.096	.217	.298*	.220	.171	.037	.145	.154	-.047	1	.280	.427**
	Sig. (2-tailed)	.481	.107	.026	.104	.208	.784	.287	.257	.731		.037	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.11	Pearson Correlation	.021	-.010	.267*	.256	.186	-.281*	-.197	.092	-.277*	.280	1	.106
	Sig. (2-tailed)	.878	.944	.047	.057	.169	.036	.145	.499	.039	.037		.438
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	.625**	.575**	.422**	.533**	-.007	.330	.603**	.481**	.409**	.427**	.106	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.959	.013	.000	.000	.002	.001	.438	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

VALIDITAS STRES KERJA (SETELAH ITEM DIHAPUS)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Stres Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.113	.024	.231	-.013	.436**	-.036	.468**	.096	.656**
	Sig. (2-tailed)		.406	.861	.087	.925	.001	.792	.000	.481	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.113	1	.538**	.257	.337*	.262	.303*	-.145	.217	.541**
	Sig. (2-tailed)	.406		.000	.055	.011	.051	.023	.285	.107	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.024	.538**	1	.253	.147	.146	.205	-.378**	.298	.351**
	Sig. (2-tailed)	.861	.000		.060	.281	.282	.129	.004	.026	.008
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.231	.257	.253	1	-.219	.194	.270	.236	.220	.504**
	Sig. (2-tailed)	.087	.055	.060		.105	.152	.044	.080	.104	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	-.013	.337*	.147	-.219	1	.423**	.114	-.120	.037	.345**
	Sig. (2-tailed)	.925	.011	.281	.105		.001	.404	.378	.784	.009
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	.436**	.262	.146	.194	.423**	1	.000	.171	.145	.662**
	Sig. (2-tailed)	.001	.051	.282	.152	.001		1.000	.207	.287	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8	Pearson Correlation	-.036	.303*	.205	.270	.114	.000	1	.284	.154	.455**
	Sig. (2-tailed)	.792	.023	.129	.044	.404	1.000		.034	.257	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.9	Pearson Correlation	.468**	-.145	-.378**	.236	-.120	.171	.284	1	-.047	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.285	.004	.080	.378	.207	.034		.731	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.10	Pearson Correlation	.096	.217	.298	.220	.037	.145	.154	-.047	1	.370**
	Sig. (2-tailed)	.481	.107	.026	.104	.784	.287	.257	.731		.005
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	.656**	.541**	.351**	.504**	.345**	.662**	.455**	.492**	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.009	.000	.000	.000	.005	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

3. VALIDITAS MOTIVASI (SEBELUM ITEM DIHAPUS)

		Correlations															Motivasi (X3)	
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	
X3.1	Pearson Correlation	1	.101	.492**	-.172	.225	.238	.281	.443**	-.155	-.279	.000	.100	.115	.198	-.143	.257	.537*
	Sig. (2-tailed)		.458	.000	.204	.096	.077	.036	.001	.255	.037	1.000	.465	.398	.144	.293	.056	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.101	1	.028	.346**	.400**	.023	-.128	.128	.140	.141	.057	.033	.104	.134	.031	.012	.443**
	Sig. (2-tailed)	.458		.835	.009	.002	.865	.347	.347	.304	.300	.675	.811	.445	.326	.822	.933	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.492**	.028	1	.330*	.232	.274*	-.022	.602**	-.057	.059	.180	-.004	-.177	.326*	.167	.429*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.835		.013	.085	.041	.873	.000	.674	.664	.186	.974	.193	.014	.219	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	-.172	.346**	.330*	1	.139	-.049	-.095	-.055	.000	.258	.198	.071	.171	.315*	.256	.308*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.204	.009	.013		.306	.721	.486	.689	1.000	.055	.144	.601	.208	.018	.057	.021	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.225	.400**	.232	.139	1	.627**	.167	.231	.000	-.083	-.117	.050	-.060	.222	.047	-.132	.549**
	Sig. (2-tailed)	.096	.002	.085	.306		.000	.218	.087	1.000	.542	.389	.713	.660	.101	.729	.334	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.6	Pearson Correlation	.238	.023	.274*	-.049	.627**	1	.330*	.390**	.024	-.233	-.305*	-.086	-.200	.032	-.035	-.200	.404**
	Sig. (2-tailed)	.077	.865	.041	.721	.000		.013	.003	.858	.084	.022	.531	.139	.816	.795	.139	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.7	Pearson Correlation	.281	-.128	-.022	-.095	.167	.330*	1	.223	.063	-.311	-.317	.084	.390**	.127	-.051	-.127	.212*
	Sig. (2-tailed)	.036	.347	.873	.486	.218	.013		.098	.643	.020	.017	.539	.003	.350	.708	.351	.117
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.8	Pearson Correlation	.443**	.128	.602**	-.055	.231	.390**	.223	1	-.191	-.360**	-.150	-.244	-.224	.126	.022	.310	.476**
	Sig. (2-tailed)	.001	.347	.000	.689	.087	.003	.098		.158	.006	.269	.069	.097	.356	.872	.020	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.9	Pearson Correlation	-.155	.140	-.057	.000	.000	.024	.063	-.191	1	.516**	.250	.234	.000	.197	.162	-.020	.232*
	Sig. (2-tailed)	.255	.304	.674	1.000	1.000	.858	.643	.158		.000	.063	.083	1.000	.146	.234	.882	.086
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.10	Pearson Correlation	-.279	.141	.059	.258	-.083	-.233	-.311	-.360**	.516**	1	.635**	.288	-.088	.295	.528**	.016	.232*
	Sig. (2-tailed)	.037	.300	.664	.055	.542	.084	.020	.006	.000		.000	.031	.518	.027	.000	.909	.085
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.11	Pearson Correlation	.000	.057	.180	.198	-.117	-.305	-.317	-.150	.250	.635**	1	.298	.085	.246	.350*	.202	.292*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.675	.186	.144	.389	.022	.017	.269	.063	.000		.025	.531	.068	.008	.135	.029
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.12	Pearson Correlation	.100	.033	-.004	.071	.050	-.086	.084	-.244	.234	.288	.298	1	.425**	.573**	.239	.178	.353**
	Sig. (2-tailed)	.465	.811	.974	.601	.713	.531	.539	.069	.083	.031	.025		.001	.000	.076	.190	.008
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.13	Pearson Correlation	.115	.104	-.177	.171	-.060	-.200	.390**	-.224	.000	-.088	.085	.425**	1	.323	.000	.166	.183*
	Sig. (2-tailed)	.398	.445	.193	.208	.660	.139	.003	.097	1.000	.518	.531	.001		.015	1.000	.222	.176
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.14	Pearson Correlation	.198	.134	.326*	.315	.222	.032	.127	.126	.197	.295	.246	.573**	.323	1	.541**	.404*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.144	.326	.014	.018	.101	.816	.350	.356	.146	.027	.068	.000	.015		.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.15	Pearson Correlation	-.143	.031	.167	.256	.047	-.035	-.051	.022	.162	.528**	.350**	.239	.000	.541**	1	.376**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.293	.822	.219	.057	.729	.795	.708	.872	.234	.000	.008	.076	1.000	.000		.004	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.16	Pearson Correlation	.257	.012	.429**	.308*	-.132	-.200	-.127	.310	-.020	.016	.202	.178	.166	.404*	.376**	1	.432**
	Sig. (2-tailed)	.056	.933	.001	.021	.334	.139	.351	.020	.882	.909	.135	.190	.222	.002	.004		.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi (X3)	Pearson Correlation	.537**	.443**	.658**	.476**	.549**	.404**	.212	.476**	.232	.232	.292	.353**	.183*	.666**	.413**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.117	.000	.086	.085	.029	.008	.176	.000	.002	.001	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

VALIDITAS MOTIVASI (SETELAH ITEM DIHAPUS-1)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.8	X3.11	X3.12	X3.14	X3.15	X3.16	Motivasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.101	.492**	.172	.225	.238	.443**	.000	.100	.198	-.143	.257	.591**
	Sig. (2-tailed)		.458	.000	.204	.096	.077	.001	1.000	.465	.144	.293	.056	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.101	1	.028	.346**	.400**	.023	.128	.057	.033	.134	.031	.012	.437**
	Sig. (2-tailed)	.458		.835	.009	.002	.865	.347	.675	.811	.326	.822	.933	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.492**	.028	1	.330**	.232	.274	.602**	.180	-.004	.326**	.167	.429**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.835		.013	.085	.041	.000	.186	.974	.014	.219	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.172	.346**	.330**	1	.139	-.049	-.055	.198	.071	.315	.256	.308	.464**
	Sig. (2-tailed)	.204	.009	.013		.306	.721	.689	.144	.601	.018	.057	.021	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.225	.400**	.232	.139	1	.627**	.231	-.117	.050	.222	.047	-.132	.589**
	Sig. (2-tailed)	.096	.002	.085	.306		.000	.087	.389	.713	.101	.729	.334	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.6	Pearson Correlation	.238	.023	.274	-.049	.627**	1	.390**	-.305	-.086	.032	-.035	-.200	.453**
	Sig. (2-tailed)	.077	.865	.041	.721	.000		.003	.022	.531	.816	.795	.139	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.8	Pearson Correlation	.443**	.128	.602**	-.055	.231	.390**	1	-.150	-.244	.126	.022	.310	.584**
	Sig. (2-tailed)	.001	.347	.000	.689	.087	.003		.269	.069	.356	.872	.020	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.11	Pearson Correlation	.000	.057	.180	.198	-.117	-.305	-.150	1	.298	.246	.350	.202	.218
	Sig. (2-tailed)	1.000	.675	.186	.144	.389	.022	.269		.025	.068	.008	.135	.107
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.12	Pearson Correlation	.100	.033	-.004	.071	.050	-.086	-.244	.298	1	.573**	.239	.178	.256
	Sig. (2-tailed)	.465	.811	.974	.601	.713	.531	.069	.025		.000	.076	.190	.057
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.14	Pearson Correlation	.198	.134	.326**	.315	.222	.032	.126	.246	.573**	1	.541**	.404**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.144	.326	.014	.018	.101	.816	.356	.068	.000		.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.15	Pearson Correlation	-.143	.031	.167	.256	.047	-.035	.022	.350**	.239	.541**	1	.376**	.358**
	Sig. (2-tailed)	.293	.822	.219	.057	.729	.795	.872	.008	.076	.000		.004	.007
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.16	Pearson Correlation	.257	.012	.429**	.308	-.132	-.200	.310	.202	.178	.404**	.376**	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.056	.933	.001	.021	.334	.139	.020	.135	.190	.002	.004		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi (X3)	Pearson Correlation	.591**	.437**	.724**	.464**	.589**	.453**	.584**	.218	.256	.602**	.358**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.107	.057	.000	.007	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

VALIDITAS MOTIVASI (SETELAH ITEM DIHAPUS-2)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.8	X3.14	X3.15	X3.16	Motivasi (X3)
X3.1 Pearson Correlation	1	.101	.492**	.172	.225	.238	.443**	.198	-.143	.257	.603**
X3.1 Sig. (2-tailed)		.458	.000	.204	.096	.077	.001	.144	.293	.056	.000
X3.1 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.2 Pearson Correlation	.101	1	.028	.346**	.400**	.023	.128	.134	.031	.012	.443**
X3.2 Sig. (2-tailed)	.458		.835	.009	.002	.865	.347	.326	.822	.933	.001
X3.2 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.3 Pearson Correlation	.492**	.028	1	.330*	.232	.274*	.602**	.326*	.167	.429**	.728**
X3.3 Sig. (2-tailed)	.000	.835		.013	.085	.041	.000	.014	.219	.001	.000
X3.3 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.4 Pearson Correlation	.172	.346**	.330*	1	.139	-.049	-.055	.315	.256	.308*	.447**
X3.4 Sig. (2-tailed)	.204	.009	.013		.306	.721	.689	.018	.057	.021	.001
X3.4 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.5 Pearson Correlation	.225	.400**	.232	.139	1	.627**	.231	.222	.047	-.132	.624**
X3.5 Sig. (2-tailed)	.096	.002	.085	.306		.000	.087	.101	.729	.334	.000
X3.5 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.6 Pearson Correlation	.238	.023	.274*	-.049	.627**	1	.390**	.032	-.035	-.200	.524**
X3.6 Sig. (2-tailed)	.077	.865	.041	.721	.000		.003	.816	.795	.139	.000
X3.6 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.8 Pearson Correlation	.443**	.128	.602**	-.055	.231	.390**	1	.126	.022	.310	.656**
X3.8 Sig. (2-tailed)	.001	.347	.000	.689	.087	.003		.356	.872	.020	.000
X3.8 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.14 Pearson Correlation	.198	.134	.326*	.315	.222	.032	.126	1	.541**	.404**	.527**
X3.14 Sig. (2-tailed)	.144	.326	.014	.018	.101	.816	.356		.000	.002	.000
X3.14 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.15 Pearson Correlation	-.143	.031	.167	.256	.047	-.035	.022	.541**	1	.376**	.296**
X3.15 Sig. (2-tailed)	.293	.822	.219	.057	.729	.795	.872	.000		.004	.027
X3.15 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.16 Pearson Correlation	.257	.012	.429**	.308*	-.132	-.200	.310	.404**	.376**	1	.424**
X3.16 Sig. (2-tailed)	.056	.933	.001	.021	.334	.139	.020	.002	.004		.001
X3.16 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Motivasi (X3) Pearson Correlation	.603**	.443**	.728**	.447**	.624**	.524**	.656**	.527**	.296**	.424**	1
Motivasi (X3) Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.027	.001	
Motivasi (X3) N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.349**	.304**	.000	.314**	-.177	.252	.296	.286**	.304**	-.241	.351**
	Sig. (2-tailed)		.008	.023	1.000	.018	.192	.061	.027	.033	.023	.074	.008
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.349**	1	.322**	.058	.302**	.000	.239	.531**	.478**	.004	.088	.563**
	Sig. (2-tailed)	.008		.016	.670	.024	1.000	.076	.000	.000	.978	.519	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.304**	.322**	1	-.025	.441**	.000	-.093	.526**	.214	.262	.240	.581**
	Sig. (2-tailed)	.023	.016		.853	.001	1.000	.495	.000	.113	.051	.075	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	.000	.058	-.025	1	-.079	.118	.252	.000	.095	.025	.160	.436**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.670	.853		.565	.387	.061	1.000	.484	.853	.238	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	.314**	.302**	.441**	-.079	1	.333**	.040	.465**	.247	.251	-.025	.528**
	Sig. (2-tailed)	.018	.024	.001	.565		.012	.772	.000	.066	.063	.854	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.6	Pearson Correlation	-.177	.000	.000	.118	.333**	1	.535**	.000	.000	.107	.057	.324**
	Sig. (2-tailed)	.192	1.000	1.000	.387	.012		.000	1.000	1.000	.431	.678	.015
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.7	Pearson Correlation	.252	.239	-.093	.252	.040	.535**	1	.085	.093	.060	-.058	.349**
	Sig. (2-tailed)	.061	.076	.495	.061	.772	.000		.532	.496	.659	.672	.008
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.8	Pearson Correlation	.296	.531**	.526**	.000	.465**	.000	.085	1	.496**	.167	.129	.645**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	1.000	.000	1.000	.532		.000	.219	.344	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.9	Pearson Correlation	.286**	.478**	.214	.095	.247	.000	.093	.496**	1	.475**	-.026	.581**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.113	.484	.066	1.000	.496	.000		.000	.848	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.10	Pearson Correlation	.304**	.004	.262	.025	.251	.107	.060	.167	.475**	1	-.003	.450**
	Sig. (2-tailed)	.023	.978	.051	.853	.063	.431	.659	.219	.000		.980	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.11	Pearson Correlation	-.241	.088	.240	.160	-.025	.057	-.058	.129	-.026	-.003	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.074	.519	.075	.238	.854	.678	.672	.344	.848	.980		.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.351**	.563**	.581**	.436**	.528**	.324**	.349**	.645**	.581**	.450**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.001	.000	.015	.008	.000	.000	.000	.001	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

2. UJI RELIABILITAS

- UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.795 > 0.60$

2. RELIABILITAS STRES KERJA (SEBELUM ITEM DIHAPUS)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.546	11

RELIABILITAS STRES KERJA (SETELAH ITEM DIHAPUS)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.597	9

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.597 < 0.60$

3. RELIABILITAS MOTIVASI (SEBELUM ITEM DIHAPUS)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	16

RELIABILITAS MOTIVASI (SETELAH ITEM DIHAPUS-1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	12

RELIABILITAS MOTIVASI (SETELAH ITEM DIHAPUS-2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.717 > 0.60$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	11



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.605 > 0.60$

3. ANALISIS DESKRIPTIF

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

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33 - 39 Tahun	24	42.9	42.9	42.9
	40 - 49 Tahun	21	37.5	37.5	80.4
	50 - 55 Tahun	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	41	73.2	73.2	73.2
	Perempuan	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	17.9	17.9	17.9
	D3	1	1.8	1.8	19.6
	S1	34	60.7	60.7	80.4
	S2	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2b	5	8.9	8.9	8.9
	2c	2	3.6	3.6	12.5
	2d	3	5.4	5.4	17.9
	3a	6	10.7	10.7	28.6
	3b	11	19.6	19.6	48.2
	3c	14	25.0	25.0	73.2
	3d	12	21.4	21.4	94.6
	4a	2	3.6	3.6	98.2
	4c	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Disiplin Kerja (X1)

Saya selalu hadir tepat waktu di kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.7	10.7	10.7
4	28	50.0	50.0	60.7
5	22	39.3	39.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu pulang kantor sesuai dengan jam pulang kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	19	33.9	33.9	35.7
4	20	35.7	35.7	71.4
5	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu taat terhadap peraturan yang ada/ telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	46	82.1	82.1	83.9
5	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu siap diberikan sanksi/hukuman jika melanggar peraturan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	47	83.9	83.9	83.9
5	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.7	10.7	10.7
4	38	67.9	67.9	78.6
5	12	21.4	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu menggunakan fasilitas kantor dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.4	5.4	5.4
4	43	76.8	76.8	82.1
5	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	71.4	71.4	71.4
5	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	33	58.9	58.9	58.9
5	23	41.1	41.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan peraturan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	50	89.3	89.3	91.1
5	5	8.9	8.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu mengikuti adat atau kebiasaan yang mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.6	3.6	3.6
4	46	82.1	82.1	85.7
5	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Item Stres Kerja (X2)

Ketika menjalankan pekerjaan yang berat, saya cenderung tidak mampu mengendalikan rasa amarah kepada rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	10.7	10.7	10.7
2	14	25.0	25.0	35.7
3	23	41.1	41.1	76.8
4	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya cemas apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	5	8.9	8.9	10.7
4	42	75.0	75.0	85.7
5	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya cenderung panik apabila melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	17.9	17.9	17.9
4	42	75.0	75.0	92.9
5	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pimpinan/atasan saya rutin melakukan pertemuan minimal 2 kali satu bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	2	3.6	3.6	5.4
4	45	80.4	80.4	85.7
5	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya meminta tambahan waktu/kebijakan dari pimpinan apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	10	17.9	17.9	19.6
4	39	69.6	69.6	89.3
5	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Proporsi waktu kerja tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	10.7	10.7	10.7
3	29	51.8	51.8	62.5
4	19	33.9	33.9	96.4
5	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Waktu kerja saya digunakan juga untuk membantu teman/rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	5	8.9	8.9	10.7
4	43	76.8	76.8	87.5
5	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Konflik juga terjadi karena adanya persaingan untuk memperbaiki kinerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	7.1	7.1	7.1
2	5	8.9	8.9	16.1
3	25	44.6	44.6	60.7
4	19	33.9	33.9	94.6
5	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Hasil kerja saya disampaikan kepada pimpinan secara langsung dalam bentuk lisan maupun tertulis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.4	5.4	5.4
4	45	80.4	80.4	85.7
5	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Item Motivasi (X3)

Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	19.6	19.6	19.6
3	28	50.0	50.0	69.6
4	16	28.6	28.6	98.2
5	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya mendapat fasilitas kantor seperti kendaraan dan rumah dinas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.6	3.6	3.6
2	14	25.0	25.0	28.6
3	25	44.6	44.6	73.2
4	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Gaji/penghasilan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6	3.6
3	22	39.3	39.3	42.9
4	26	46.4	46.4	89.3
5	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Gaji/penghasilan yang saya terima sebagian ditabung atau disumbangkan dipanti asuhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	6	10.7	10.7	12.5
4	45	80.4	80.4	92.9
5	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya mendapatkan uang makan dan transport

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	16	28.6	28.6	28.6
3	28	50.0	50.0	78.6
4	12	21.4	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya mendapatkan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
2	15	26.8	26.8	28.6
3	28	50.0	50.0	78.6
4	9	16.1	16.1	94.6
5	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Dengan kedudukan/pekerjaan yang saya miliki sekarang masa depan saya lebih terjamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12.5	12.5	12.5
3	18	32.1	32.1	44.6
4	29	51.8	51.8	96.4
5	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	32	57.1	57.1	58.9
5	23	41.1	41.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Untuk mencapai prestasi kerja, saya selalu memperhatikan kualitas kerja yang saya kerjakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	82.1	82.1	82.1
5	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8.9	8.9	8.9
4	41	73.2	73.2	82.1
5	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Item Kinerja (Y)

Saya menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.6	3.6	3.6
4	52	92.9	92.9	96.4
5	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	82.1	82.1	82.1
5	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Atasan saya selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan saya mengalami kesulitan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	43	76.8	76.8	78.6
5	12	21.4	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya mampu bekerja dibawah tekanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.6	3.6	3.6
2	3	5.4	5.4	8.9
3	18	32.1	32.1	41.1
4	31	55.4	55.4	96.4
5	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pembagian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja saya yang optimal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.6	3.6	3.6
4	45	80.4	80.4	83.9
5	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan sekarang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	7.1	7.1	7.1
4	48	85.7	85.7	92.9
5	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya terampil dalam memodifikasi cara kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.4	5.4	5.4
4	52	92.9	92.9	98.2
5	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya dapat menerima kritikan/masukan untuk memperbaiki cara kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	71.4	71.4	71.4
5	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja, baik dengan atasan dan rekan kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	38	67.9	67.9	67.9
5	18	32.1	32.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya senantiasa menyediakan waktu berkonsultasi dengan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	43	76.8	76.8	78.6
5	12	21.4	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Saya menyampaikan kepada pimpinan apabila saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diperintahkan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12.5	12.5	12.5
3	12	21.4	21.4	33.9
4	31	55.4	55.4	89.3
5	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

4. ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)

Nilai *Asymp Sig* 0.456 > 0.05, sehinggadapatdikatakan data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.08786741
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		.456

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.524	5.461		3.941	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.400	.100	.492	3.982	.000	.880	1.137
	Stres Kerja (X2)	.102	.101	.117	1.004	.320	.983	1.017
	Motivasi (X3)	.080	.087	.115	.925	.359	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 56
- jumlah k (independenvariabel) = 3
- Nilai dL = 1.458
- Nilai dU = 1.683
- Nilai Dw = 2.219
- Kesimpulan = $Dw > dU$ ($2.219 > 1.683$) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

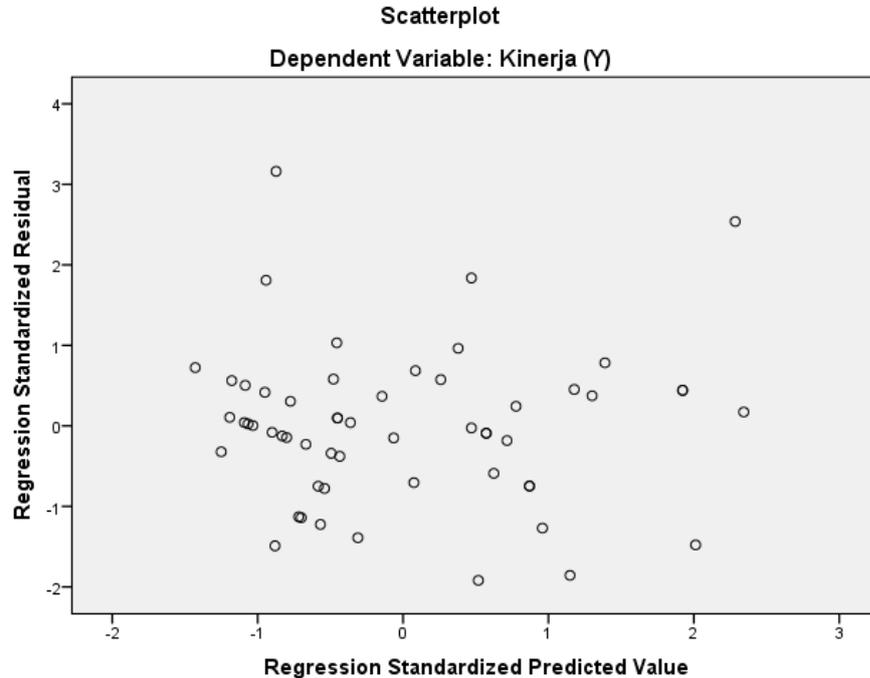
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.262	2.147	2.219

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

1. UJI T → T TABEL = 2.006

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.524	5.461		3.941	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.400	.100	.492	3.982	.000	.880	1.137
	Stres Kerja (X2)	.102	.101	.117	1.004	.320	.983	1.017
	Motivasi (X3)	.080	.087	.115	.925	.359	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.78

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.798	3	34.599	7.504	.000 ^b
	Residual	239.755	52	4.611		
	Total	343.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.262	2.147	2.219

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)