

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MOTIVASI
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN MARISO KOTA MAKASSAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SUDIRMAN
2018. MM. 2. 1867**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASAR
2021**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MOTIVASI
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN MARISO KOTA MAKASSAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SUDIRMAN
2018. MM. 2. 1867**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MARISO KOTA
MAKASSAR**

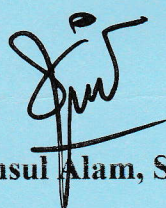
Oleh:
SUDIRMAN

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 28 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

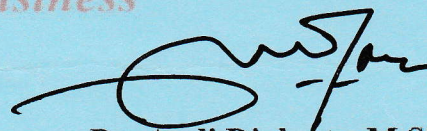
Ketua,

Anggota,



Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si

School Of Business



Dr. Andi Djalante, M.Si

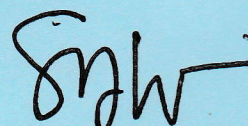
Mengetahui :

**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 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN MARISO KOTA MAKASSAR**

Nama Mahasiswa : Sudirman
NIM : 2018. MM. 2. 1867
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Andi Djalante, M.Si

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji I : Dr. Maryadi, S.E, M.M.
Dosen Penguji II : Dr. Drs. Didin, M.Pd

Tanggal Ujian : Jum'at, 28 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 1224/PPS/STIE-NI/VI/2021

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 dpata 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 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 28 Mei 2021



SUDIRMAN
2018. MM. 2. 1867

MOTTO

“Pikiran positif akan mendatangkan hasil yang positif pula”

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: *“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar”*.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setia hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Andi Djalante, MM., M.Si selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini.

5. Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku penguji I dan Dr. Drs. Didin, M.Pd. selaku penguji II yang telah memberikan saran dan masukan yang membangun kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 28 Mei 2021

Sudirman

ABSTRAK

Sudirman. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar (dibimbing oleh: Syamsul Alam dan Andi Djalante)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. 2) pengaruh secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 49 orang Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Ini berarti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin mampu meningkatkan Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .

Kata kunci: *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin dan kinerja.*



ABSTRACT

Sudirman. 2021. *The Effect of Human Resource Development, Motivation, and Discipline towards the Performance of Mariso District Office Employees Makassar City, supervised by Syamsul Alam and Andi Djalante.*

This study aims to analyze (1) the partial effect of Human Resource Development, Motivation and Discipline on the Performance of Mariso Subdistrict Office employees, Makassar City (2) the simultaneous effect of Human Resource Development, Motivation and Discipline on the performance of Mariso Subdistrict Office employees Makassar City (3) the most dominant variable affects the employees at the Mariso District Office, Makassar City.

This research was conducted on employees of the Mariso District Office, Makassar City. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire population as many as 49 employees. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially Human Resource Development, Motivation, and Discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Mariso District Office, Makassar City (2) simultaneously Human Resource Development, Motivation and Discipline have a positive and significant effect on the performance of employees at the Mariso District Office Makassar (3) partially shows that work motivation is the most dominant variable affects the performance of the Mariso District Office Makassar City employees, which means that the better work motivation will furtherly improve the performance of the Mariso District Office Makassar City employees.

Keywords: *Human Resource Development, Motivation, Discipline and performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Dalam.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Indentitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji	v
Kata Pengantar	vi
Pernyataan Keaslian Tesis.....	ix
Abstrak	ix
Abstract	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Pengembangan SDM	8
2.3. Motivasi	16
2.4. Disiplin.....	24
2.4. Kinerja Pegawai.....	30
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	40
3.2. Hipotesis	42

3.3. Definisi Operasional Variabel	43
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	45
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
4.3. Populasi dan Sampel	45
4.4. Skala dan Pengukuran Data	46
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	46
4.5.1. Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	47
4.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test of Reliability</i>).....	48
4.6. Metode Pengumpulan Data	50
4.7. Teknik Analisa Data	50
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
5.2. Karakteristik Responden	54
5.3. Deskripsi Data Hasil Penelitian	59
5.4. Uji Kualitas Data.....	64
5.5. Pengujian Hipotesis.....	68
5.6. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan	87
6.2. Saran-Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
5.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
5.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
5.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	57
5.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
5.5.	Deskripsi Responden Terhadap Pengembangan SDM	60
5.6.	Deskripsi Responden Terhadap Motivasi	61
5.7.	Deskripsi Responden Terhadap Disiplin.....	62
5.8.	Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai	63
5.9.	Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM	64
5.10.	Uji Validitas Variabel Motivasi	65
5.11.	Uji Validitas Variabel Disiplin.....	65
5.12.	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	66
5.13.	Uji Reabilitas.....	66
5.14.	Uji Multikolinieritas.....	67
5.15.	Hasil Regresi Berganda.....	69
5.16.	Hasil Uji F.....	70
5.17.	Hasil Uji Parsial	71
5.18.	Hasil Uji Beta.....	72
5.19.	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
	3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
	5.1. Uji Heteroskedastisitas.....	68

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. ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

2) UJI HETEROKEDASTISITAS

3. UJI MULTIKOLINIERITAS

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

6. SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA

7. BUKTI PEMBAYARAN VALIDASI DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi hingga hasil *outcome* dari proses kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam kondisi ini perusahaan atau organisasi akan mampu memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang senantiasa berubah.

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, serta selalu bekerja sesuai prosedur (Timpe, 2010:403).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material.

Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan keputusan kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan (Astuti, 2014).

Hal penting yang merupakan salah satu kunci agar pegawai memiliki kontribusi yang tinggi terhadap organisasi adalah motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2012). Rivai (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan

individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2004).

Fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang

bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai bertujuan untuk menyelesaikan tugas dan tantangan yang harus dihadapi oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan peningkatan kinerja pegawai disetiap lembaga pemerintahan, termasuk di Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Aparatur Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar mempunyai tanggungjawab untuk membantu Wali Kota dalam mengkoordinasikan seluruh tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah Kota Makassar. Sumber daya manusia di kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang baik digunakan untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Akan tetapi dalam pelaksanaan pekerjaan, masih belum bisa dimaksimalkan. Kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Kota Mariso memiliki kecenderungan menurun, Halim (2019).

Berangkat dari uraian teoritis dan empiris yang telah diuraikan di atas, akan dikembangkan bentuk penelitian yang ditujukan untuk menganalisis **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar dan dapat digunakan sebagai bahan acuan pada penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi pegawai dan instansi untuk meningkatkan pengembangan SDM, Motivasi dan kedisiplinannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pengembangan SDM, Motivasi dan kedisiplinannya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti dalam melaksanakan tugas keseharian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang bisa dijadikan pembandingan antara lain penelitian

1. Kaliri (2012) dengan judul: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan dalam mengamati disiplin kerja, dimana Kaliri menggunakan indikator disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar, disiplin dalam berpakaian dan penampilan dan disiplin dalam tugas lainnya. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator ketaatan terhadap prosedur, ketaatan pada pimpinan, dan ketaatan pada peraturan organisasi.
2. Arianto (2013) dengan judul: Pengaruh pengembangan SDM, Kedisiplinan, kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan SDM memberikan kontribusi pada organisasi berkaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, tingkat pendidikan yang tinggi dan keterampilan yang baik mampu bekerja dengan melampaui apa yang di ekspektasikan terhadap pekerjaannya.
3. Wahyuddin (2013). Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Ashary (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada motivasi kerja termasuk ke dalam dua kategori, yaitu sedang dan tinggi. Indikator yang termasuk ke dalam kategori sedang ialah kebebasan menyampaikan pendapat, sedangkan indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi antara lain semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, upah atau gaji, hadiah atau bonus, tunjangan, suasana kerja, pengembangan potensi, dan kemampuan. Dengan demikian secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan.
5. Astuti (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil positif antara variabel X (pengembangan) terhadap variabel Y (produktivitas)

2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2012) bahwa pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama. Apabila dilihat dari

perspektif keseluruhan, perbedaan antara kegiatan pelatihan untuk bidang tugas yang sekarang dengan kegiatan pengembangan untuk suatu tanggung jawab di masa mendatang makin kabur. Umumnya suatu perusahaan melakukan usaha untuk menciptakan sesuatu adalah suatu organisasi di mana orang-orang bergabung untuk melakukan kegiatan belajar yang terus menerus. Walaupun pelatih dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya di masa mendatang. Pengembangan, sebaliknya, dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang. (Subekhi dan Jauhar, 2012)

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumberdaya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2012).

Wexley dan Yukl dalam Subekhi dan Jauhar (2012) menjelaskan bahwa: *Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the persentation of a more factual and narrow subject matter* (Pengembangan memusatkan pada peningkatan dan penyempurnaan pengambilan keputusan dan keterampilan hubungan masyarakat serta penyajian segala sesuatu

yang lebih faktual dan lebih sempit).

2.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa pengembangan karyawan bertujuan dan bersifat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dilaksanakan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut (Subekhi dan Jauhar, 2012):

1. Produktivitas kerja.

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, mesin-mesin Karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan.

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan semakin kecil.

5. Pelayanan.

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral.

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karir.

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual.

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*nya lebih baik.

9. Kepemimpinan.

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*nya lebih luwes, memotivasinya lebih terarah sehingga

pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa.

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen.

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2.2.3 Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rothwell dalam Sutrisno (2014), menawarkan suatu teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu:

1. Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
2. *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depan .
3. Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.
4. Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan *feedback* bagi proses awal.

Sementara itu, pendekatan yang digunakan dalam merencanakan sumber daya manusia adalah dengan *action driven* yang memudahkan organisasi untuk memfokuskan bagian tertentu dengan lebih akurat atau *skill needs*, daripada melakukan numerik dengan angka yang besar untuk seluruh bagian organisasi. Manullang (2011) menyatakan bahwa tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan

pengembangan pegawai yang efektif adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu,

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan, dan
3. Merubah sikap.

2.2.4 Metode Pengembangan SDM

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan.

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus, dan bermain peran.

2. *Understudies*.

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang dikualifikasikan untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik *understudy* tugas tidak dilakukan secara penuh, temotivasiotivasi tapi tanggung jawab yang diberikan. Dalam *understudy*, peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang

suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja. Motivasi dan minat peserta pada umumnya tinggi bilamana digunakan teknik *understudy*. Konsep *understudy* memungkinkan perencanaan pegawai secara sistematis dan terkoordinasi serta dapat digunakan dengan jarak waktu lama.

3. *Job Rotation* dan Kemajuan Berencana.

Job rotation melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya direncanakan atas dasar tujuan belajar. Kemampuan berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tinggi. Sering *job rotation* dilakukan dalam waktu 3 bulan sampai 2 bulan. Peserta-peserta diberi tugas-tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan. Kegiatan-kegiatan mereka dimonitor dan diawasi serta dievaluasi.

4. *Coaching-counseling*.

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan pada pegawai bawahan. Peranan *job coaching* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya. Penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima dari, memahami dari dan merealisasikan dari, sehingga potensinya dapat berkembang secara

optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan penyuluhan pegawai diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan pegawai yang bersangkutan mampu mencapai kepuasan kerja. Perbedaan *coaching* dan penyuluhan, antara lain pertama. *coaching* biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan penyuluhan dilakukan oleh seorang ahli kepegawaian yang melibatkan hubungan manusiawi, dan bantuan pemecahan masalah. *Coaching* merupakan proses waktu yang lama, sedangkan penyuluhan antara atasan dan bawahan, sedangkan penyuluhan merupakan hubungan seseorang ahli dengan pegawai. *Coaching* pelaksanaannya langsung pada area pekerjaan, sedangkan penyuluhan pelaksanaannya dilakukan pada ruang tersendiri yang mengutamakan penjagaan kerahasiaan secara pribadi. Menurut Hasibuan (2013) bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia. Dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Sasaran pengembangan karyawan adalah (Subekhi dan Jauhar, 2012):

1. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis pengerjaan pekerjaan atau *technical skill*.
2. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau *managerial skill* dan *conceptual skill*.

Metode Pengembangan terdiri atas (Subekhi dan Jauhar, 2012):

1. Metode latihan atau *training*.
2. Metode pendidikan atau *education*.

2.3. Motivasi Kerja

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Menurut Salusu (2012) yang menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integrative, relevan, holistik dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2012), dikemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Terdapat tiga faktor yang menentukan hal demikian, yaitu kekhususan, konsensus, dan konsistensi. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku. Perilaku yang disebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi dari individu internal organisasi itu. Sedangkan eksternal, merujuk pada hasil yang berasal dari lingkungan luar, yaitu bahwa individu; dipaksakan perilakunya karena situasi di lingkungan eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modern,

lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi. Richard Osborn dan Plastrik, (2012) menegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Menurut Djatmiko, lingkungan eksternal terdiri atas lingkungan umum (kultur, sistem politik, sistem ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah, penyalur output, pesaing, peraturan-peraturan pemerintah. Sedangkan lingkungan internal terdiri atas tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan serta budaya organisasi. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi kearah yang lebih dinamis, adaptif, integratif, dan berkelanjutan.

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung, Jones dan Gareth (2012). Sedangkan Kartono (2012) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2014) bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2014). Pengertian motivasi yang

dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2015) memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2014).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2012). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2012).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di

luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luar dirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai. Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karier seseorang. Sedangkan motivasi yang ada di luar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda atau bukan benda.

Pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas menunjukkan adanya perbedaan, namun masih dalam konteks motivasi. Semua perbedaan itu ada kaitannya dengan istilah "motif dan "motivator" dalam konsep motivasi itu sendiri. Onong (2012) menyatakan bahwa motif merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri. Hal ini seperti yang diungkapkan sebagai berikut:

Istilah *motif* atau dalam bahasa Inggrisnya *motive* berasal dari perkataan *motion* yang bersumber pada perkataan bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak. Jadi motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan, alasan, dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. (Effendy dan Singarimbun, (2015).

Dari pengertian di atas, maka motif itu bersifat internal dalam motivasi, karena dorongan atau daya gerak itu muncul dari dalam diri seseorang, tanpa adanya perangsang atau insentif. Motif yang bersifat internal merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan, yang dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya yaitu pendidikan, pengalaman serta sifat-sifat pribadi yang dimiliki seseorang. Di dalam organisasi formal, adanya motif yang berasal dari dalam diri pegawai membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya, di antaranya melalui pemberian reward dan penyediaan berbagai sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan pegawai tersebut. Adanya rangsangan dari luar atau motivator tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Mengenai motivator, Koontz dan Donnel (2012) menjelaskan : Motivator adalah hal-hal yang merangsang seseorang untuk berprestasi. Kalau motivasi itu mencerminkan keinginan, maka motivator itu merupakan imbalan atau insentif yang telah diidentifikasi, yang meningkatkan dorongan untuk memuaskan keinginan tersebut (Koontz, 2015).

Dari hal tersebut di atas dapat dilihat bahwa setiap orang mempunyai keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu seta mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja (Hasibuan, 2014):

a. Kebutuhan Fisik dan Keamanan

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa

aman dalam menikmatinya. Di dalam organisasi birokrasi, seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik dengan gaji dan pendapatan lain yang diperolehnya berupa tunjangan, fasilitas dan sebagainya. Gaji yang merupakan reward dari hasil kerjanya dapat menimbulkan perasaan aman dan juga dapat menjadi jaminan hari tua bagi pegawai dalam bentuk pensiun.

b. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan status, dan dihormati dalam pergaulan masyarakat, diterima serta disegani. Hal ini penting karena manusia tergantung pada satu sama lainnya. Jabatan pegawai dalam organisasi birokrasi di Indonesia sampai sekarang masih banyak diminati. Hal ini disebabkan oleh masyarakat yang masih memandang pegawai negeri memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih disegani daripada pegawai yang ada di organisasi swasta. Oleh karena itu, seseorang yang dapat masuk ke dalam lingkungan kerja birokrasi merasa mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan puas dengan hasil kerjanya.

c. Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya. Salah satu motif dari pegawai dalam bekerja adalah diperolehnya kepuasan kerja dalam organisasi. Seorang pegawai akan merasa lebih dihargai apabila dia mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar serta kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Adanya pengakuan atas keberhasilan kerja seseorang terkadang mengalahkan

reward dalam bentuk uang atau benda.

Ada tiga peranan utama yang harus dilakukan oleh pemimpin tim yang dinyatakan oleh Senge (2012) yaitu : peranan sebagai perancang, pelayan dan guru. Peranan perancang dimaksudkan sebagai tugas dari pimpinan untuk menjelaskan secara detail, sehingga memungkinkan tim untuk melaksanakan tugasnya serta memberikan kesempatan kepada anggota untuk bertanggung jawab atas kinerja mereka sendiri. Senge menyatakan bahwa sangat sulit bagi pemimpin untuk berpikir bahwa dirinya adalah seorang perancang karena perancang menerima perhatian yang relatif kecil, yang berlawanan dengan ide mengenai seorang pemimpin. Sehingga pelayanan diartikan sebagai pelayanan pemimpin terhadap tim, dan guru mewakili pandangan Senge mengenai arti penting dari pembelajaran yang berkelanjutan. Kenyataannya pikir dari sistem yang membentuk pembelajaran tim adalah disiplin kelima yang dimaksudkan oleh Senge.

Seorang pemimpin harus benar-benar mengetahui mentalitas, loyalitas, dan kredibilitas orang yang akan diberi pendelegasian wewenang, di samping kemampuannya. Persiapan pendelegasian ini diperlukan supaya pada saat pemimpin sedang tidak berada di tempat, suasana dan kelanjutan pekerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Biasanya pendelegasian tugas dan wewenang itu diberikan kepada personel tertentu, yaitu personel yang sedang dipersiapkan untuk pengganti pemimpin yang telah mendekati masa pensiun.

Teori motivasi yang dinyatakan oleh Hasibuan (2014) yaitu subvariabel yaitu motif, harapan dan insentif, adapun pengertiannya adalah:

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan

bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
3. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi yang standar.

Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun *punishment*, sehingga peneliti menggunakan variabel motivasi yang diukur dari:

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (klien)
2. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial
3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
4. Motivasi reward yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
5. Motivasi punishment yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

2.4. Disiplin

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai

pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Davis (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya

diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2014) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang menyimpang.

Hurlock (2014) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang

dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif, Handoko (2013). Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 88) pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan menjadi dua bentuk yaitu :

1. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta etika dan motivasi kerja aparat/pegawai.

2. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk ditetapkan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Timpe (2013) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap aturan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap peraturan dan ada manfaat yang diperoleh karena menegakkan aturan kedisiplinan.
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap perintah kedinasan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap perintah kedinasan dan ada manfaat yang diperoleh karena patuh terhadap perintah kedinasan.
3. Ketaatan terhadap jam kerja, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap jam kerja harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap jam kerja dan ada manfaat yang diperoleh karena taat melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja.
4. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap penggunaan sarana harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan menggunakan sarana dan ada manfaat yang diperoleh karena taat memelihara sarana.
5. Selalu bekerja sesuai prosedur, yaitu memahami bahwa bekerja sesuai prosedur harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk bekerja sesuai prosedur dan ada manfaat yang diperoleh karena selalu bekerja sesuai prosedur.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

2.5. Kinerja

Kinerja pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan - tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2014).

Dharma (2012, dalam Susiati 2014) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2012) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2012, dalam Susiati 2014), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria

atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2015) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari batasan - batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar disampaikan oleh Marat (dalam Susiati 2014) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor - faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor - faktor individual lainnya.

Faktor - faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain,

pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja pegawai yang rendah.

Hal yang sama disampaikan oleh Siagian (2015) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Di samping itu, kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

2.3.1 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell dan Larson (2012, dalam Susiati 2014) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan - perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan - tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat - sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada

perilaku individual.

Kinerja dapat diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi ekuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja, Lopez (dalam Susiati 2014).

Cara pengukuran kinerja pegawai menurut Dharma (2012, dalam Susiati 2014) didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidak)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan pegawai (Brief dan Aldag, 2014, dalam Susiati 2014) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat menimbulkan hasil intrinsik, yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha pegawai sendiri sehubungan dengan faktor - faktor lain yang tidak terlibat secara langsung

dalam pekerjaan itu sendiri. Potongan harga, bonus, kondisi kerja, rekan kerja, dan bahkan menyediakan ialah ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian fundamental dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu yang sulit dalam analisis kinerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berhubungan dengan kinerja organisasi, karena hal tersebut dirasakan oleh para pelanggan secara keseluruhan.

Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto, dkk. (2012) bahwa kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional. Organisasi publik memiliki *stake holder* privat. Karena *stake holder* dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu samalain, yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik dimata para stakeholder juga menjadi berbeda-beda.

Livine, dkk (2012) masih dalam Dwiyanto, dkk(2012) dikemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas(*responsiveness*), tanggung jawab(*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik.

Sementara tanggung jawab menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik, yang implisit atau eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka kinerja dinilai semakin baik. Sedangkan akuntabilitas mengacu kepada seberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, oleh karena itu, kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja yang mereka lakukan secara informal, seperti komentator yang baik dari mitra kerja.

Namun, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Schuler, 2012). Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 2012). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2012). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman

yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard 2012).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$; (Robbins, 2012). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang pegawai tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu : (1) Berorientasi pada prestasi. Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya, (2) Percaya diri, Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi, (4) Kompetensi. Pegawai yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah

pilihan mereka, (5) Presisten. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan (Mink, dkk., 2012:).

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai "thing done" Widodo (2012) dalam satuan organisasi dikemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2012) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Keduanya menganggap; bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan, baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model *normative*, yaitu *political performance* dan *services delivery*. *Political performance* merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model kedua merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat efektivitas dan efisiensi. Bagi pejabat fungsional pegawai yang berada dalam satuan lembaga pelayanan publik, maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Pengukuran kinerja dalam suatu

jabatan fungsional sama pentingnya dengan pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan, Johnson dan Lewin (2014).

Gaspersz (2012) menegaskan, bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsur- unsur (a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima (b) dimulai dari permulaan program (c) terkait langsung dengan tujuan strategis (d) sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan (e) dapat diulang secara terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya (f) dilakukan pada system secara keseluruhan yang menjadi lingkup program (g) digunakan untuk menetapkan target mengarah pada peningkatan kinerja mendatang (h) ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat (i) pelibatan setiap individu dalam setiap pengukuran kinerja (j) pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas dan (k) pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekadar pada pemantauan atau pengendalian. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tetapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara-cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian, dapat disimpulkan konsepsi

kinerjayang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat di atas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja pegawai, yakni:

1. Faktor kualitas kerja, yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor/panti, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerja sama, melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

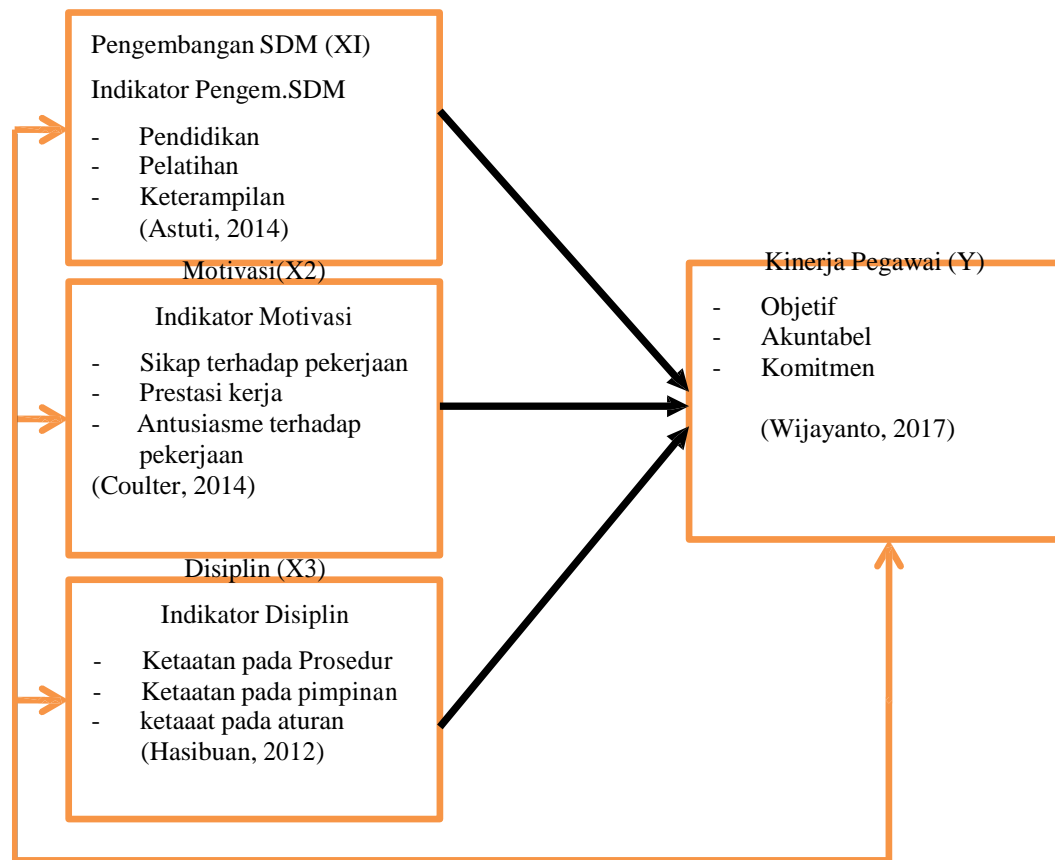
Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja merupakan hasil atau *output* dari suatu proses, kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator yang menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pada organisasi (Soedarmayanti, 2011). Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, individu, kelompok maupun perusahaan.

Penelitian ini memiliki dua variabel utama yaitu variabel bebas (*independent variabel*), dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai di beri simbol (Y), sedangkan variabel bebas adalah Pengembangan SDM (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3).

Sejalan dengan uraian tersebut di atas, maka dapat dibuat alur kerangka Konsep Penelitian sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni:

1. Pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.
2. Pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.

3. Pengembangan sumber daya manusia paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi, disiplin, sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , X_3 , sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai yang diberi simbol Y .

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM Adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai. Variabel Pengembangan SDM diukur dengan tiga indikator yaitu: pendidikan, pelatihan dan keterampilan.
 2. Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja. Variabel Motivasi diukur dengan tiga indikator yaitu : sikap terhadap pekerjaan, prestasi kerja dan antusiasme terhadap pekerjaan.
 3. Disiplin adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku. Variabel disiplin diukur dengan indikator yaitu: ketaatan pada prosedur, ketaatan pada pimpinan dan ketaatan pada aturan.
1. Kinerja pegawai adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, variabel kinerja diukur dengan

indikator tiga indikator yaitu : objektif, akuntabel dan komitmen..

BAB IV

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh pengembangan SDM, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Penggunaan metode survei ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan obyektif melalui penyebaran angket kepada responden.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan dari bulan April - Mei 2021.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar 49 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi di jadikan sampel

sebanyak 49 orang pegawai.

3.4. Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2015). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2013).

3.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka keseriusan atau kesungguhan

responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Seindler., 2013). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.50 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala

atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

- 1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya (Bawono, 2008). Digunakan untuk melihat data yang dipakai mempengaruhi variabel independen atau malah mempengaruhi variabel yang lain. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,90 atau nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF memiliki nilai di atas 5 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji hubungan (korelasi) yang terjadi antara anggota-anggota dari rangkaian sebuah pengamatan yang terjadi dalam suatu waktu. Autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel-variabel yang sama (Bawono, 2008)

4) Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan variabel independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak (Bawono, 2008). Data penelitian yang baik adalah yang berdistribusi normal.

5) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau lebih baik menggunakan model yang lain. Model dapat berupa linier, kuadratik, atau kubik (Bawono, 2008).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

3.7. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Model Regresi Linier Berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih Variabel Independen terhadap satu variabel dependen. Gujarati (2012) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*The explained*

variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*The explanatory*). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linear berganda. Disebut Berganda karena pengaruh beberapa Variabel bebas akan dikenakan kepada Variabel tergantung.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independensebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Pengembangan SDM

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

b₁, b₂, b₃ = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Pengembangan SDM (X₁), Motivasi (X₂), dan disiplin (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM (X₁), Motivasi (X₂), dan disiplin (X₃), terhadap variable terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali,2012)

b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\text{---}}{\text{---}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2012)

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar merupakan suatu bagian dari wilayah kota Makassar yang dipimpin oleh seorang Camat dan Sekretaris Camat serta beberapa kepala bidang hingga Lurah yang terbagi dalam sembilan kelurahan di wilayah Kecamatan Mariso Kota Makassar. Kantor Kecamatan ini memiliki tanggung jawab untuk melayani masyarakat terkait pelayanan perizinan dan juga memiliki kapasitas dalam memberikan rekomendasi atau pengesahan keterangan waris, wakaf tanah, perubahan penggunaan tanah dan surat terkait pertanahan. Adapun visi dari Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar adalah menjadikan Mariso lebih baik, sedangkan misinya adalah pemerintah kota yang ingin mewujudkan Kecamatan Mariso Kota Makassar sebagai Kota impian yang nyaman untuk semua.

5.1.2 Karakteristik Responden

Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 49 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam

menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan disiplin yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 24 (49,0 persen,) laki-laki dan 25 (51,0%) perempuan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1.

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	24	49.0	49.0	49.0
Perempuan	25	51.0	51.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa responden perempuan dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai karena responden perempuan dapat memusatkan perhatian, lebih focus, teliti, cermat dan rapi pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian.

2. Usia

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap Kinerja yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.2.

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	3	6.1	6.1	6.1
	30 - 40 Tahun	22	44.9	44.9	51.0
	41 - 50 Tahun	19	38.8	38.8	89.8
	> 50 Tahun	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 49 yang berusia di bawah 30 tahun sebanyak 3 orang pegawai (6,1 %), responden antara 30–40 tahun 22 (4,9%), responden yang berusia antara 41–50 tahun 16 orang. responden yang berusia diatas 50 tahun 5 (10,2%) orang. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia dibawah 30 tahun keatas umur ini dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar sangat di butuhkan dan menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang

dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur Kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA / SMA	15	30.6	30.6	30.6
	SMEA	1	2.0	2.0	32.7
	SPG	1	2.0	2.0	34.7
	S1	26	53.1	53.1	87.8
	S2	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 5.3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar menunjukkan bahwa lulusan SMA sebanyak 16 orang Pegawai, (32,6), SPG 1 orang (2,0%), S1, 26 orang (53,1 %) adalah lulusan Sarjana orang (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 6 orang (12,2%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar memberikan gambaran bahwa pendidikan Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja. Adanya pegawai dengan lulusan strata dua yang cukup banyak sebanyak 6 orang sangat

menguntungkan organisasi, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi pegawai tersebut umumnya memiliki kematangan intelektual, emosional dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4. Masa Kerja

Masa kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan motivasi yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 5.4.

Tabel 5.4.

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	15	30.6	30.6	30.6
6 - 10 Tahun	18	36.7	36.7	67.3
11 - 15 Tahun	12	24.5	24.5	91.8
> 15 Tahun	4	8.2	8.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Data Tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 49 responden terdapat 15 orang pegawai yang memiliki masa kerja 1-5 tahun, ada 18 orang responden yang memiliki masa kerja antara 6–10 tahun, 12 orang responden berusia 11-15 tahun, responden yang memiliki masa kerja di atas umur 15 tahun ada 4 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 6 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau motivasi. Selain itu masa kerja di atas 6 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan motivasi yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden yang lama diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap motivasi pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.1.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM

Deskripsi Pengembangan SDM didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang Pengembangan SDM dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5

Deskripsi Responden Terhadap variabel Pengembangan SDM

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4.1	4.1	4.1
KS	7	14.3	14.3	18.4
S	35	71.4	71.4	89.8
SS	5	10.2	10.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	12	24.5	24.5	24.5
S	31	63.3	63.3	87.8
SS	6	12.2	12.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	6.1	6.1	6.1
KS	8	16.3	16.3	22.4
S	37	75.5	75.5	98.0
SS	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X1.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 89,8 persen. pernyataan X1.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 87,8 persen. pernyataan X1.3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 98,0 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Pengembangan SDM yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Pengembangan SDM umumnya berkategori tinggi.

2. Motivasi

Deskripsi motivasi didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang motivasi dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6.
Deskripsi Responden Terhadap Motivasi

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	18.4	18.4	18.4
	S	34	69.4	69.4	87.8
	SS	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.1	4.1	4.1
	KS	20	40.8	40.8	44.9
	S	25	51.0	51.0	95.9
	SS	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	18.4	18.4	18.4
	S	37	75.5	75.5	93.9
	SS	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item motivasi dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X2.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 87,8 persen. pernyataan X2.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 44,9 persen. pernyataan X2. 3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 93,9 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel motivasi yang terdiri item-item pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item motivasi umumnya berkategori tinggi.

3. Disiplin

Deskripsi Disiplin didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Disiplin dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7. Deskripsi Responden Terhadap Disiplin kerja

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12.2	12.2	12.2
	S	40	81.6	81.6	93.9
	SS	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	30.6	30.6	30.6
	S	33	67.3	67.3	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.1	6.1	6.1
	KS	7	14.3	14.3	20.4
	S	36	73.5	73.5	93.9
	SS	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X3.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 93,9 persen. pernyataan X3.2 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 98,0 persen. pernyataan X3.3 mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 93,0 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel disiplin yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item disiplin umumnya berkategori tinggi.

4. Kinerja

Deskripsi Kinerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8.

Deskripsi Responden Terhadap Kinerja

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	22.4	22.4	22.4
	S	37	75.5	75.5	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.1	6.1	6.1
	KS	13	26.5	26.5	32.7
	S	32	65.3	65.3	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	6	12.2	12.2	14.3
	S	33	67.3	67.3	81.6
	SS	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kinerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan Y.1, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 98,0 persen pernyataan Y.2, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 98,0 persen. Pernyataan Y3, mayoritas responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 81,6 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Kinerja yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan item Kinerja umumnya berkategori tinggi.

5.1.4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Pengembangan SDM (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9.

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X_1)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X1	X1_1	0.837	0.000	Valid
	X1_2	0.839	0.000	Valid
	X1_3	0.829	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel motivasi (X_2)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10.

Hasil Uji Validitas Variabel motivasi (X_2)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X2	X2_1	0.799	0.000	Valid
	X2_2	0.881	0.000	Valid
	X2_3	0.627	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11.

Hasil Uji Validitas Variabel disiplin (X_3)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X3	X3_1	0.738	0.000	Valid
	X3_2	0.899	0.000	Valid
	X3_3	0.842	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata

menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.829	0.000	Valid
	Y_2	0.887	0.000	Valid
	Y_3	0.793	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13. Hasil
Uji Reliablitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	Pengembangan SDM (X_1)	0.777	Realibel
2	Motivasi (X_2)	0.669	Realibel
3	Disiplin (X_3)	0.628	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.776	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,50.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5.14.
Hasil Uji Multikolinearitas

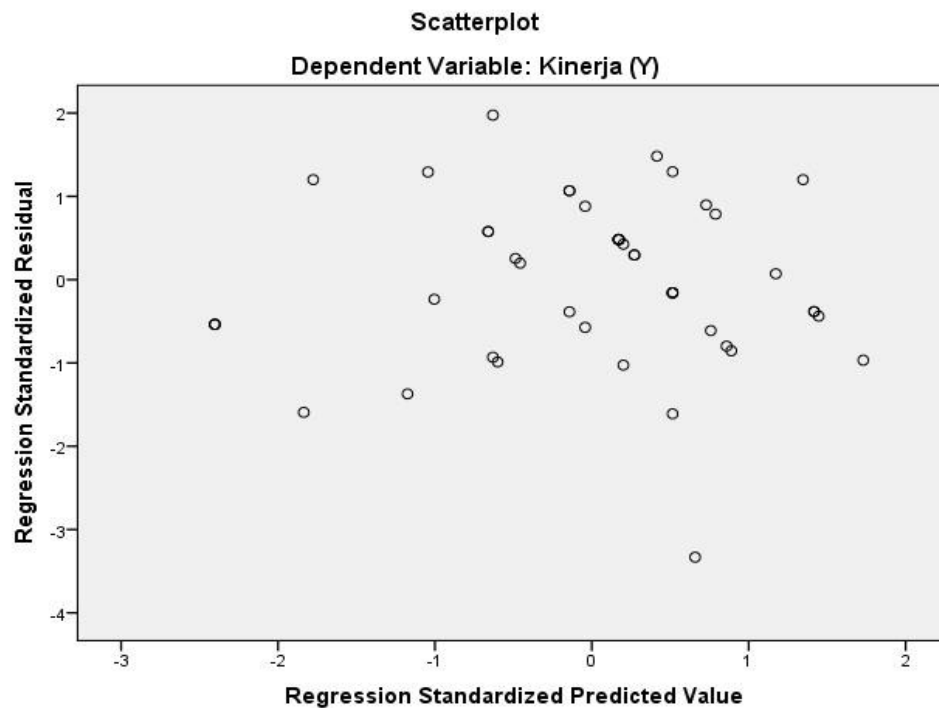
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	0.440	2.271
X2	0.663	1.509
X3	0,589	1.757

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 14 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.1 di bawah ini.

Gambar 5.1



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.1.5. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15.

Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	-1.752	-1,601	0.116
Pengembangan SDM (X ₁),	0,312	3,190	0.003
Motivasi (X ₂)	0,441	4,760	0.000
Disiplin(X ₃)	0,402	3,692	0.001

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = -1.752 + 0,312X_1 + 0,441X_2 + 0,402X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar -1.752 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Pengembangan SDM, motivasi dan motivasi kerja, maka tingkat kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar adalah sebesar -1.752 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Pengembangan SDM (X₁), koefisien bernilai positif sebesar, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Pengembangan SDM, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,312 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Pengembangan SDM sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,312 satuan Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar, dengan asumsi X₂, dan X₃, tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X₂), koefisien bernilai positif sebesar 0,441. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor pelatihan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,441 satuan. Dan

sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,441 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.

4. Koefisien regresi variabel disiplin(X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,402, artinya setiap penambahan satu satuan variabel disiplinakan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,402 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel disiplin sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,402 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Motivasi, Motivasi dan Kompetensi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 14 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 5.16.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.811	3	26.270	55.471	.000 ^b
	Residual	21.311	45	.474		
	Total	100.122	48			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Motivasi (X2), Pengembangan SDM (X1)

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 55,471 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Pengembangan SDM, motivasi dan motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Pengembangan SDM, motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 6.17.
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	-1.752	-1,601	0.166
Pengembangan SDM (X_1),	0,312	3,190	0.003
Motivasi (X_2)	0,441	4,760	0.000
Disiplin(X_3)	0,402	3,692	0.001

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Pengembangan SDM* terhadap kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar . Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *Pengembangan SDM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.
- 2) Pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar

0,000<0,05, maka disimpulkan H2 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .

- 3) Pengaruh *disiplin* terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001<0,05, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .

3. Uji Beta

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18.
Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Pengembangan SDM (X ₁),	0,331	3,190	0.003
Motivasi (X ₂)	0,402	4,760	0.000
Disiplin(X ₃)	0,336	3,692	0.001

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan

berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel motivasi 0,402, kemudian disiplin sebesar 0,336, dan terendah adalah variabel Pengembangan SDM sebesar 0,331.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

Tabel 5.19.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887	.787	.773	6.8818

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,773 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Pengembangan SDM (X_1), motivasi

(X₂) dan Disiplin(X₃) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,773 atau 73,3 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan SDM (X₁), motivasi (X₂) dan Disiplin(X₃) Sedangkan sisanya 27,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar, hasil ini dapat di jelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel pengembangan SDM adalah 0,003. Kemudian membandingkan T hitung dengan T table, apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = \text{Ada Pengaruh,}$ T hitung 3.190 > 2.014.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Mardiana., 2012, Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengembangan SDM, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja dengan menggunakan metode sensus. Pengukuran terhadap konstruk eksogen dan endogen diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori, dan hasilnya menunjukkan bahwa uji kelayakan full model berada dalam rentang nilai yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Pengembangan SDM, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan.

Penelitian ini sesuai dengan Arianto (2013) dengan judul: Pengaruh pengembangan SDM, Kedisiplinan, kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan SDM memberikan kontribusi pada organisasi berkaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, tingkat pendidikan yang tinggi dan keterampilan yang baik mampu bekerja dengan melampaui apa yang di ekspektasikan terhadap pekerjaannya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumberdaya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2012).

Wexley dan Yukl dalam Subekhi dan Jauhar (2012) menjelaskan bahwa: *Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the persentation of a more factual and narrow subject matter* (Pengembangan memusatkan pada peningkatan dan penyempurnaan pengambilan keputusan dan keterampilan hubungan masyarakat serta penyajian segala sesuatu yang lebih faktual dan lebih sempit).

pengembangan SDM bertujuan:

12. Produktivitas kerja.

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

13. Efisiensi.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

14. Kerusakan.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, mesin-mesin Karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

15. Kecelakaan.

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan semakin kecil.

16. Pelayanan.

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

17. Moral.

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian

dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

18. Karir.

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

19. Konseptual.

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*nya lebih baik.

20. Kepemimpinan.

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*nya lebih luwes, memotivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

21. Balas jasa.

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

22. Konsumen.

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2. Pengaruh motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa motivasi secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. hasil ini dapat di jelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel pengembangan SDM adalah 0,000. Kemudian membandingkan T hitung dengan T table, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Ada Pengaruh,. T hitung 4.760 > 2.014.

Penelitian ini sama dengan yang dilakukan Dzaki (2014) dengan judul: Pengaruh motivasi, disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi, disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .

Penelitian ini juga sesuai dengan Kaliri (2012) dengan judul: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan dalam mengamati disiplin kerja, dimana Kaliri menggunakan indikator disiplin dalam melaksanakan, disiplin dalam berpakaian dan penampilan dan disiplin dalam tugas lainnya. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator ketaatan terhadap prosedur, ketaatan pada pimpinan, dan ketaatan pada peraturan organisasi.

Wahyuddin (2013). Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja

Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Salusu (2012) menyatakan bahwa yang menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integrative, relevan, holistik dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2012), dikemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Terdapat tiga faktor yang menentukan hal demikian, yaitu kekhususan, konsensus, dan konsistensi. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku. Perilaku yang disebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi dari individu internal organisasi itu. Sedangkan eksternal, merujuk pada hasil yang berasal dari lingkungan luar, yaitu bahwa individu; dipaksakan perilakunya karena situasi di lingkungan eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi. Richard Osborn dan Platrik, (2012) menegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Menurut Djatmiko, lingkungan eksternal terdiri atas lingkungan umum (kultur, sistem politik, sistem ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus

(pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah, penyalur output, pesaing, peraturan-peraturan pemerintah. Sedangkan lingkungan internal terdiri atas tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan serta budaya organisasi. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi ke arah yang lebih dinamis, adaptif, integratif, dan berkelanjutan.

Jones dan Gareth (2012) menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2012) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2014) bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2014). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2015). memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian

rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2014).

Motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Pendapat diatas memberikan makna bahwa, seseorang pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan tertentu karena didorong oleh adanya motif tertentu yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga menimbulkan ketegangan (*tensi*), yang menyebabkan adanya tindakan (*action*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemberian motivasi adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada manajer untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau organisasi. Kebutuhan yang dimaksudkan diatas bukanlah kebutuhan yang sederhana, oleh dipengaruhi oleh lingkungan, kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan.

Dalam berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti teori tentang motivasi oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan

teori prestasi. Teori-teori tersebut masih sangat relevan untuk dikembangkan pada abad dewasa ini, sehingga mendorong banyak orang untuk melakukan berbagai penelitian yang mendalam bahkan mendorong para manajer organisasi untuk berusaha menerapkannya dalam praktek.

3. Pengaruh disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa disiplin secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Hasil ini dapat dijelaskan dengan melihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dimana nilai signifikansi variabel pengembangan SDM adalah 0,001. Kemudian membandingkan T hitung dengan T table, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Ada Pengaruh, T hitung 3.692 > 2.014.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari penelitian yang dilakukan oleh Molyono (2015) tentang “Analisis Pengaruh motivasi Dan Disiplin Terhadap pegawai pada Rumah Sakit Ahmad Dahlan Kediri”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan disiplin mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik

lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Davis (2013) menyatakan disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi

dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2014) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang menyimpang.

4. Pengaruh Pengembangan SDM, motivasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, lingkungan kerja dan didiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F statistik sebesar 11,160 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil

dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Pengembangan SDM, motivasi dan motivasi terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kompetensi. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini menguatkan pendapat bahwa Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai. motivasi Motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lebih jauh dikemukakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Motivasi adalah merupakan fungsi dan tugas dari pada pimpinan untuk mendorong pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau organisasi. Kebutuhan yang dimaksudkan diatas bukanlah kebutuhan yang sederhana, oleh dipengaruhi oleh lingkungan, kelompok-kelompok sosial yang dapat mempertinggi kebutuhan dan keinginan.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Kinerja

Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM, motivasi dan motivasi secara

simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel variabel motivasi 0,402, kemudian disiplin sebesar 0,336, dan terendah adalah variabel Pengembangan SDM sebesar 0,331.

Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan Mustikawati (2013), penelitian ini dengan judul “pengaruh motivasi, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja, semakin meningkatkan juga kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar .

6.2. Saran

1. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan dmotivasi pegawai agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar

2. Perlu memperhatikan pengembangan SDM agar memberikan kontribusi lebih banyak lagi terhadap peningkatan kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar lebih meningkat.
3. Perlu meningkatkan kedisiplinan khususnya indikator ketepatan waktu dalam bekerja, agar memberikan kontribusi lebih besar lagi terhadap peningkatan kinerja Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2014. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*.
- Ansari, M. Isa, 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Astuti. 2014. *Pengaruh Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai*. Tidak Dipublikasikan.
- Coolter, Donald R and C. William Emory. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prnhallindo, Jakarta.
- DjarmikoYayat Hayati, 2012, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2012, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2015, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. 2014. *Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing*. Prentice Hall: Singapore.
- Gasparz Vincent, 2012, *Manajemen Produktivitas Total; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldstein, Arnold S. 2014. *Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Jakarta.
- Halim, Ardiansyah. 2019. *Analisis faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar*. JUMBO. Vol. 3, No. 3 (p) 130-139.

- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2014. *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2012, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Hofstede G, 2012. *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories*. Jurnal International Business Studies Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2014. *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.
- Jones, George, Jennifer M, dan Gareth R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Kartono, Kartini. 2012. *Pimpinan dan Budaya Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, Harold, CO. Donnel dan M. Wichrich, 2012, *Manajemen*, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Koontz, H. 2015. *Management : A Global Perspective*, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. 2012. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Manullang M., 2014, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow, A. H. 2012. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2012). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.
- Moenir, H.A.S. 2012. *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2012. *Metode Penelitian*, Erlangga Jakarta.
- Nicholson, W, 2014, *Teori Ekonomi Mikro 1*. Raja Grafindo Persada Jakarta,
- Nimran, Umar, 2014. *Perilaku Organisasi*, Citra Media. Surabaya.
- Onong, Uchjana. 2012. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Remaja Karya.

Bandung

- Osborne, D, and Peleiplasliik. 2012, *Banishing Bureaucracy : The Five Strategies for Reinventing Government*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2012 Jakarta
- Paledengi Agus, 2014. *Analisis Kesamaan Persepsi ASN terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Parasumaran A. Zethhaaml, Valerie A., dan Leonard L. Berry. 2012. *Dalivering Quality Service, Balancing Costumer Perceptins and Expectations*. The Free Press. New York.
- Prasetya, Irawan, 2015, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, S11A LAN Pres, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2012, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia*, PT Prenhellindo, Jakarta.
- Robert and Hunt, 2014, *Managing Organization*, Behaviour. JhonWelly & Sons,. New York.
- Sahrin . 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja ASN di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Salusu, J,. 2012. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT Grasindo /Gamedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H. 2014. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Schuler, Randall S. 2012. *Personnel and Human Resource Management.:* West Publishing Company. New York.
- Senge, Peter M. 2012. *Fifth Discipline (Disiplin Kelima, Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajar*. Terjemahan:Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta,
- Siagian, Sondang P., 2015. *Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung. Jakarta.
- Simmons, R. 2012. *Performance Measurement of Control Systems for Implementing Strategy*. Prentice Hall. Singapore.

- Sofianlho, Edi. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan ASN Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar*. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Stoner, JA.F. 2012. *Management*. Prentice-Hall International. London.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Terry, George R. 2014. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widodo, Joko, S. 2012. *Psikologi Belajar*. Rhineke Cipta. Jakarta,
- Wijayanto., 2014. *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 905/PPS/STIE-NI/IV/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 29 April 2021

Kepada Yth. :
Camat Mariso
Di-
Makassar

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Sudirman**
NIM : 2018MM21867
Program Studi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.
2. Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si.

Waktu Penelitian : Selama bulan April – Mei 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar

Muryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

KUESIONER PENELITIAN

Penjelasan Umum:

Pernyataa dalam kuesioner ini dimaksudkan hanya untuk kepentingan tujuan penelitian Disertasi dengan judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia. Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya demi penyelesaian penyusunan tesis ini. Atas bantuannya diucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :tahun
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja di Kantor Ini :tahun
6. Pernah Promosi Jabatan : Ya / Tidak

B. Pernyataan untuk Responden

Berikan tanggapan atas pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberi tanda contreng (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya:

- | | | |
|-----|-----------------------|---------|
| SS | = Sangat Setuju | Nilai 5 |
| S | = Setuju | Nilai 4 |
| KS | = Kurang Setuju | Nilai 3 |
| TS | = Tidak Setuju | Nilai 2 |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | Nilai 1 |

Pengembangan SDM (X1)						
1	Pendidikan yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya					
3	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Motivasi (X2)						
1	Saya memiliki sikap yang jelas terhadap pekerjaan saya					
2	Saya bekerja dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya					
3	Saya memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan saya					
Disiplin (X3)						
1	Saya memiliki ketaatan terhadap prosedur yang ada pada organisasi					
2	Saya memiliki ketaatan terhadap atasan saya di tempat bekerja.					
3	Saya memiliki ketaatan terhadap peraturan yang ada di tempat kerja saya					
Kinerja (X3)						
1	Saya bekerja secara objektif sesuai dengan Tupoksi saya					
2.	Saya memiliki ketaatan terhadap atasan saya di tempat bekerja.					
3.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya					

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

STS = 1,

TS = 2,

KS = 3,

S = 4,

SS = 5

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA RESPONDEN	UMUR (TAHUN)	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA KERJA DI KANTOR INI (TAHUN)	PERNAH PROMOSI JABATAN
Abd. Rahman. M, S.E	48	Laki-Laki	S1	8	Tidak
Mukramin, S.St	45	Laki-Laki	S1	8	Ya
Dra. Hj. Asniwati Hafid, M.Si	56	Perempuan	S2	9	Ya
Drs. Muh. Syukri Djawad, M.Si	57	Laki-Laki	S2	7	Ya
Agussalim, S.E., M.M	49	Laki-Laki	S2	8	Ya
H. Baharuddin	55	Laki-Laki	SLTA	36	Tidak
Patahulla, AP., M.Si	46	laki-Laki	S2	1	Ya
Arsyal K, S.Sos., M.Si	49	Laki-Laki	S2	0	Ya
Hj. Hamra, S.H	54	Perempuan	S1	4	Ya
A. Nurul Salsabila Sultan Pawi, S.Ikom	37	Perempuan	S1	4	Ya
Merlyin, Lestari, S.E.	34	Perempuan	S2	2	Tidak
Sampara Sutte	41	Laki-Laki	SMA	19	Tidak
Ardi Golo	50	laki-Laki	SLTA	11	Tidak
Bomedi	50	Laki-Laki	SMA	11	Tidak
Ilham	44	Laki-Laki	SLTA	11	Tidak
Takdir	48	Laki-Laki	SLTA	13	Tidak
Laja Dg . Jalling Samindo	47	Laki-laki	SLTA	12	Tidak
Salawati	47	Perempuan	SMA	20	Tidak
Asrawati, S.Sos	30	Perempuan	S1	11	Ya
Muhammad Ichwan, S.Sos	35	Laki-Laki	S1	4	Ya
Diana Musu	53	Perempuan	SMA	19	Tidak
Irnawati latif	48	Perempuan	SPG	3	Tidak
Nur Annsia Putri	29	Perempuan	SLTA	4	Tidak
Sarkiah S, S.Ip	32	Perempuan	S1	1	Tidak
Hasanuddin Arfah, S.Kom	38	laki-Laki	S1	4	Tidak
Muhammad Farhan	26	Laki-Laki	SLTA	1	Tidak

Mallarangeng					
Nur Afni	46	Perempuan	SMA	10	Tidak
Andi Rini. S	35	Perempuan	SMEA	12	Tidak
Sitti Wahidah, S,.E	46	Perempuan	S1	10	Tidak
Rosita, S.E	41	Perempuan	S1	10	Tidak
Murniati, S.E	42	Perempuan	S1	11	Tidak
Firiah latief, S.Sos	46	Perempuan	S1	14	Tidak
Supriaty Hafid, S.E	48	Perempuan	S1	15	Tidak
Muh. Adil, S.Sos	37	Laki-Laki	S1	11	Tidak
Andy asri, S.E	36	Laki-Laki	S1	11	Tidak
Harmawatiy Abd. Rahman, S.Kom	34	Perempuan	S1	6	Tidak
Nurul Quryani, A.Md	37	Perempuan	S1	8	Tidak
Sukma Novita say, A.Md	38	Perempuan	S1	10	Tidak
Musdalifah mahmud, S.H	32	Perempuan	S1	10	Tidak
Ingriyanti, S.Ikom	34	Perempuan	S1	8	Tidak
Haslinda, S.E	36	Perempuan	S1	9	Tidak
Surianti, S.Pd	28	Perempuan	S1	7	Tidak
Nur ariyandani, S.Ab., M.M	36	Perempuan	S1	9	Tidak
Sudirman, S.Ip	32	Laki-Laki	S1	5	Tidak
Muhammad Adnan Maulana, S.Kom	35	Laki-Laki	S1	5	Tidak
Saifullah R, S.E	36	Laki-Laki	S1	5	Tidak
Andi Ragas Syambrani	32	Laki-Laki	SLTA	5	Tidak
Muh Jasmin Jalaluddin	33	Laki-Laki	SLTA	9	Tidak
M. Rahmat A	31	Laki-Laki	SLTA	9	Tidak

1. TANGGAPAN RESPONDEN (PENGEMBANGAN SDM)

No. Resp.	Pengembangan SDM (X1)			Tot X1
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	4	3	3	10
2	4	4	4	12
3	2	3	3	8
4	4	3	3	10
5	4	5	4	13
6	5	4	4	13
7	5	4	4	13
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	4	5	4	13
12	4	5	4	13
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	3	4	4	11
16	5	4	4	13
17	4	3	3	10
18	3	3	2	8
19	4	4	4	12
20	3	4	3	10
21	4	3	4	11
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	3	4	11
25	5	5	4	14
26	4	4	4	12
27	5	5	4	14
28	4	5	4	13
29	3	3	2	8
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12

32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	5	13
37	3	3	2	8
38	4	4	4	12
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	4	3	11
42	4	4	3	11
43	4	4	4	12
44	3	3	4	10
45	3	3	4	10
46	4	4	4	12
47	4	4	4	12
48	4	4	4	12
49	2	3	3	8

2. TANGGAPAN RESPONDEN (MOTIVASI)

No. Resp.	Motivasi (X2)			Tot.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	3	3	3	9
2	4	4	4	12
3	3	2	3	8
4	3	3	4	10
5	5	4	4	13
6	4	4	5	13
7	4	4	5	13
8	5	4	4	13
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	4	4	5	13
12	4	3	4	11
13	4	4	4	12

14	5	4	4	13
15	4	4	4	12
16	5	5	4	14
17	4	3	4	11
18	4	3	3	10
19	3	4	4	11
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	5	4	4	13
26	4	4	3	11
27	4	3	4	11
28	4	4	4	12
29	4	3	3	10
30	5	5	4	14
31	4	4	4	12
32	4	3	4	11
33	4	3	4	11
34	4	3	4	11
35	4	3	4	11
36	4	3	4	11
37	4	3	3	10
38	4	3	4	11
39	4	3	4	11
40	4	3	4	11
41	3	3	4	10
42	4	4	4	12
43	3	3	4	10
44	4	4	3	11
45	3	3	4	10
46	4	4	4	12
47	4	4	3	11
48	3	2	3	8
49	3	3	4	10

3. TANGGAPAN RESPONDEN (DISIPLIN)

No. Resp.	Disiplin (X3)			Tot. X3
	X3.1	X3.2	X3.3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	3	4	11
6	5	4	4	13
7	5	4	5	14
8	4	4	5	13
9	4	4	4	12
10	4	4	3	11
11	5	4	4	13
12	4	5	4	13
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	4	4	3	11
18	3	3	2	8
19	4	4	4	12
20	4	3	3	10
21	4	3	4	11
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	3	3	2	8
30	4	4	3	11
31	4	3	4	11
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12

34	4	4	4	12
35	4	3	5	12
36	4	4	4	12
37	3	3	2	8
38	4	3	4	11
39	4	3	4	11
40	4	3	4	11
41	4	3	3	10
42	4	4	3	11
43	4	3	4	11
44	3	4	4	11
45	4	4	4	12
46	4	4	4	12
47	3	3	4	10
48	3	4	4	11
49	4	3	3	10

4. TANGGAPAN RESPONDEN (KINERJA PEGAWAI)

No. Resp.	Kinerja (Y)			Tot. Y
	Y.1	Y.2	Y.3	
1	3	3	4	10
2	4	4	4	12
3	3	3	2	8
4	4	3	4	11
5	4	4	5	13
6	4	4	5	13
7	4	4	5	13
8	4	4	5	13
9	4	4	5	13
10	4	3	4	11
11	4	4	5	13
12	4	4	5	13
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	4	4	5	13

17	3	3	4	10
18	3	2	3	8
19	4	4	4	12
20	3	3	4	10
21	4	3	4	11
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	5	5	4	14
26	4	4	4	12
27	3	3	4	10
28	4	4	4	12
29	3	2	3	8
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	5	13
37	3	2	3	8
38	4	3	4	11
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	4	3	11
42	4	4	4	12
43	3	4	4	11
44	4	4	4	12
45	4	4	3	11
46	4	3	4	11
47	4	3	4	11
48	3	3	3	9
49	3	3	4	10

LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS DATA

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.281$)**

1. VALIDITAS PENGEMBANGAN SDM

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Pengembangan SDM (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.563**	.512**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.563**	1	.540**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.512**	.540**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49
Pengembangan SDM (X1)	Pearson Correlation	.837**	.839**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

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

2. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Motivasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.617**	.204	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.160	.000
	N	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.617**	1	.352*	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.000
	N	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.204	.352*	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.160	.013		.000
	N	49	49	49	49
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	.799**	.881**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

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

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

3. VALIDITAS DISIPLIN

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Disiplin (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.306*	.482**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.033	.000	.000
	N	49	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	.306*	1	.332*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.033		.020	.000
	N	49	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	.482**	.332*	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.000
	N	49	49	49	49
Disiplin (X3)	Pearson Correlation	.738**	.699**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

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

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

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.743**	.451**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.743**	1	.488**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.451**	.488**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	49	49	49	49
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.839**	.887**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS PENGEMBANGAN SDM**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.777 > 0.50

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	3

- 2. RELIABILITAS MOTIVASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.669 > 0.50

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	3

3. RELIABILITAS DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.628 > 0.50$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	3

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.776 > 0.50$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	3

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

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	3	6.1	6.1	6.1
	30 - 40 Tahun	22	44.9	44.9	51.0
	41 - 50 Tahun	19	38.8	38.8	89.8
	> 50 Tahun	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	24	49.0	49.0	49.0
	Perempuan	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA / SMA	15	30.6	30.6	30.6
	SMEA	1	2.0	2.0	32.7
	SPG	1	2.0	2.0	34.7
	S1	26	53.1	53.1	87.8
	S2	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	15	30.6	30.6	30.6
	6 - 10 Tahun	18	36.7	36.7	67.3
	11 - 15 Tahun	12	24.5	24.5	91.8
	> 15 Tahun	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernah Promosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IYA	10	20.4	20.4	20.4
	TIDAK	39	79.6	79.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VARIABEL PENGEMBANGAN SDM

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.1	4.1	4.1
	KS	7	14.3	14.3	18.4
	S	35	71.4	71.4	89.8
	SS	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	24.5	24.5	24.5
	S	31	63.3	63.3	87.8
	SS	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.1	6.1	6.1
	KS	8	16.3	16.3	22.4
	S	37	75.5	75.5	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

VARIABEL MOTIVASI

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	18.4	18.4	18.4
	S	34	69.4	69.4	87.8
	SS	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.1	4.1	4.1
	KS	20	40.8	40.8	44.9
	S	25	51.0	51.0	95.9
	SS	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	18.4	18.4	18.4
	S	37	75.5	75.5	93.9
	SS	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

VARIABEL DISIPLIN

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12.2	12.2	12.2
	S	40	81.6	81.6	93.9
	SS	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	30.6	30.6	30.6
	S	33	67.3	67.3	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.1	6.1	6.1
	KS	7	14.3	14.3	20.4
	S	36	73.5	73.5	93.9
	SS	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	22.4	22.4	22.4
	S	37	75.5	75.5	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.1	6.1	6.1
	KS	13	26.5	26.5	32.7
	S	32	65.3	65.3	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	6	12.2	12.2	14.3
	S	33	67.3	67.3	81.6
	SS	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.923 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.66632439
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.055
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

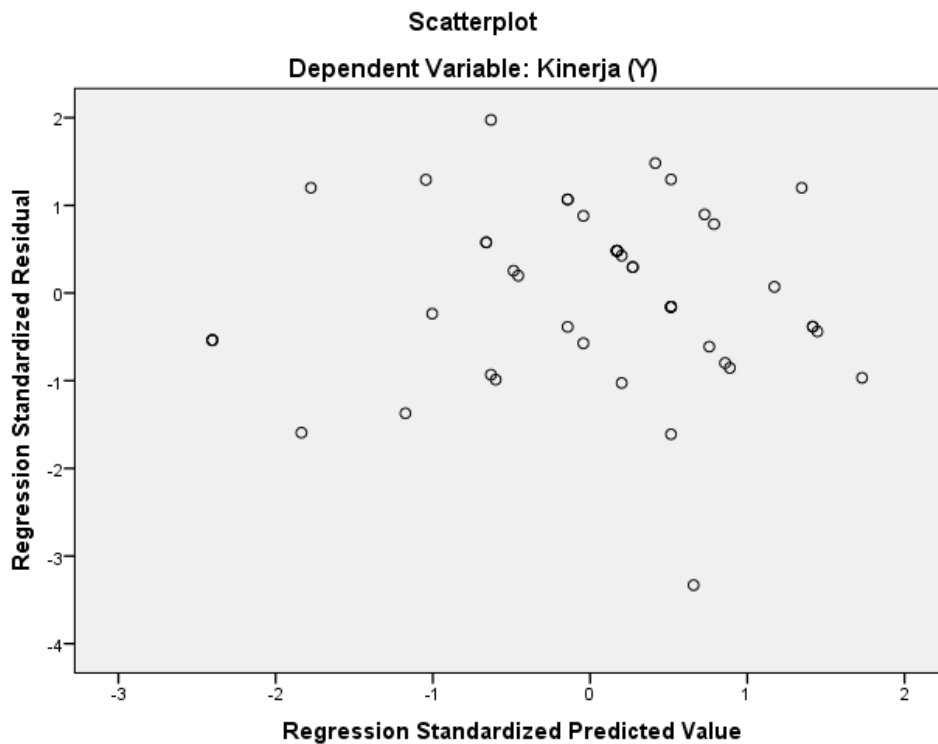
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.752	1.094		-1.601	.116		
	Pengembangan SDM (X1)	.312	.098	.331	3.190	.003	.440	2.271
	Motivasi (X2)	.441	.093	.402	4.760	.000	.663	1.509
	Disiplin (X3)	.402	.109	.336	3.692	.001	.569	1.757

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

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



• **UJI HIPOTESIS**

1. UJI T → T TABEL = 2.014

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)	-1.752	1.094		-1.607	.116		
	Pengembangan SDM (X1)	.312	.098	.331	3.190	.003	.440	2.271
	Motivasi (X2)	.441	.093	.402	4.760	.000	.663	1.509
	Disiplin (X3)	.402	.109	.336	3.692	.001	.569	1.757

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.81

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.811	3	26.270	55.471	.000 ^b
	Residual	21.311	45	.474		
	Total	100.122	48			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Motivasi (X2), Pengembangan SDM (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin (X3), Motivasi (X2), Pengembangan SDM (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.787	.773	.68818	1.797

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Motivasi (X2), Pengembangan SDM (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

6. SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.637/DBK/VAL/NII/STIE-NI/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : SUDIRMAN
NIM : 2016MM21667
Program Studi: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Alamat/No.Hp : 082191653977

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 27 Mei 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutazini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

NOBEL
INDONESIA INSTITUTE

NOBEL
INDONESIA INSTITUTE

7. BUKTI PEMBAYARAN HASIL VALIDASI DATA

	Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) NOBEL INDONESIA INSTITUTE Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018	KWITANSI RECEIPT
<p>Telah terima dari SUDIRMAN (NIM 2018MM21867), untuk pembayaran :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Biaya Pengolahan Data = Rp 650.000,- = Rp 650.000,- <p>Terbilang : Enam ratus lima puluh ribu rupiah</p>		
Rp 650.000,-		Makassar, 27 Mei 2021  Sumaryadi Sabil, S.T