

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI



OLEH :

Nama : ULUL ALBAB

Nim : 21 2012 250

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



OLEH :

Nama : ULUL ALBAB

Nim : 21 2012 250

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

BIODATA

Nama : ULUL ALBAB
NIM : 21 2012 250
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjung Batu/ 20 Februari 1994
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Said Makdum No. 08 RT. 001 RW. 001
Tanjung Batu
No Hp : 0823-7587-6868
E-mail : Ululalbab564@yahoo.co.id

Nama Orang Tua

Ayah : H. Hakimi
Ibu : Hj. Nuzailah

Riwayat Pendidikan

SD Negeri 02 Tanjung Batu Tahun 2006
MTS Nurul Yaqin Tanjung Atap 2009
SMA Negeri 01 Tanjung Batu tahun 2012

Palembang, Agustus 2016

Ulul Albab

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : Ulul Albab

NIM : 21 2012 250

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakkan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Juli 2016



Ulul Albab

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN
TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR**

Nama : **Ulul Albab**

NIM : **21 2012 250**

Fakultas : **Ekonomi**

Program Studi : **Manajemen**

Mata Kuliah Pokok : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2016**

Pembimbing,



**(Belliwati Kosim, S.E., M.M)
NIDN/NBM :0217036101/941173**

**Mengetahui
Dekan
u.b Ketua program studi manajemen**



**(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NBM: 0216057001/673839**

Motto dan Persembahan

Motto :

- R Jika kita sanggup memimpikannya maka sejatinya kita sanggup mewujudkannya*
- R Cinta terbesar dan cinta terhakiki bagi orang yang beriman ialah cinta kepada Allah dan Rasulullah sehingga cinta kepada Allah lah yang seharusnya menjadi motivasi terbesar dan tidak terbatas.*

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

- Yang tercinta dan tersayang ayah dan ibu akan selalu ada dalam hidupku selamanya (Hakimi & Nuzailah)*
- Saudara-saudaraku tersayang*
- Seorang yang terkasih dan tersayang selalu memberikan aku semangat*
- Sahabat-sahabat terbaikku*
- Almamater*



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Syukur al hamdulillah penulis penjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan kewajiban bagi mahasiswa tingkat akhir untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR"**.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan didalam penulisan skripsi ini. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang penulis miliki.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Belliwati Kosim, SE, M.M selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan ibu dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak camat dan pegawai Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.
7. Orang tua, saudara, orang yang saya sayangi dan teman-temanku.
8. Dan orang-orang yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dan bagi kita semua. Aaamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Juli 2016

Penulis



Ulul Albab

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN/COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan penelitian	5
D. Manfaat penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian sebelumnya	6
B. Landasan teori	9
1. Kinerja pegawai	9
2. Motivasi kerja	10
3. Disiplin kerja	12
C. Hipotesis	15

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	16
B. Lokasi penelitian.....	17
C. Operasionalisasi variabel	17
D. Populasi dan sampel	17
E. Data yang diperlukan	18
F. Teknik pengumpulan data	19
G. Analisis data dan teknik analisis	20
1. Analisis data	20
2. Uji instrumen	21
a. Uji validitas	21
b. Uji reabilitas	23
3. Teknik analisis	25
a. Analisis regresi linier berganda	25
b. Uji hipotesis	26
1) Uji f	26
2) Uji t	27
3) Kesimpulan	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	29
B. Pembahasan hasil penelitian	55

C. Perbandingan hasil penelitian dengan hasil penelitian Sebelumnya	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel III. 1	Variabel, Definisi Variabel, Indikator dan Skala penelitian.....	17
Tabel III. 2	Validitas Variabel Motivasi.....	22
Tabel III. 3	Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	22
Tabel III. 4	Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	23
Tabel III. 5	Reabilitas Variabel Motivasi.....	24
Tabel III. 6	Reabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	24
Tabel III. 7	Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	25
Tabel IV. 1	Struktur Organisasi.....	31
Tabel IV. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	32
Tabel IV. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	32
Tabel IV. 4 – 9	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	33
Tabel IV. 10 – 15	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	39
Tabel IV. 16 – 21	Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	45

Tabel IV. 22	Hasil Uji Regresi Berganda.....	51
Tabel IV. 23	Hasil Uji F (Secara Simultan).....	52
Tabel IV. 24	Hasil Uji t (Secara Parsial).....	53
Tabel IV. 25	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden
Lampiran 3	Sertifikat Hafalan suroh pendek
Lampiran 4	Sertifikat TOEFL
Lampiran 5	Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)
Lampiran 6	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 7	Berita Acara
Lampiran 8	Biodata
Lampiran 9	Kartu Aktivitas Bimbingan

ABSTRAK

Ulul Albab/ 21.2012.250/ 2016/ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir/** Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 35 responden karena semuanya dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban dari responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (207,399) > F_{tabel} (3,29)$ dan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) $t_{hitung} (3,522) > t_{tabel} (2,036)$. Oleh karena itu H_a diterima H_0 ditolak, dan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $t_{hitung} (5,805) > t_{tabel} (2,036)$ dapat di ketahui bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka Berarti H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

ABSTRACT

Ulul Albab / 21.2012.250 / 2016 / *The Influence of Motivation and Discipline Work on Employee Performance at the Districts of Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir* / Human Resource Management.

The problem of the study was significant influence between motivation and discipline work, both simultaneously and partially on the performance of employees at Districts of Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. The objective of this study was to determine the influence of motivation and discipline work, both simultaneously and partially on the performance of employees at Districts of Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

This study was conducted at the Districts of Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. The variable in this study were motivation, discipline work and employees performance. In this study, the sample was 35 respondents because everybody was used as a sample by using a saturated sampling method. The data used in this study was a primary data, in the form of answers from the respondents on the questionnaire that was distributed. The techniques of collecting the data used in this study was questionnaires. The techniques of analyzing the data were the qualitative and quantitative by using multiple linear regression analysis.

The results showed that of the calculation of $F_{test} (207,399) > F_{table} (3,29)$ and T_{test} for the variable of motivation (X_1) on employee performance (Y) $t_{test} (3,522) > t_{table} (2,036)$. Therefore, H_a was accepted and H_o rejected, meanwhile t_{test} for the variable of discipline work (X_2) on employee performance (Y) was $t_{test} (5,805) > t_{table} (2,036)$, means that there was the influence between discipline work on employee performance. So, H_a was accepted and H_o was rejected, which means there was a significant influence between motivation and work discipline on employee performance at Districts of Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu diantara beberapa faktor yang sangat penting di dalam suatu instansi adalah faktor manusia. Berapapun besarnya modal tersusunnya organisasi yang sistematis dan rapi serta didukung oleh teknologi canggih tanpa adanya faktor manusia tentulah tidak akan tercapai tujuan. Jadi faktor manusia atau tenaga kerja maupun bagian-bagian yang terpenting dibandingkan dengan komponen-komponen lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu, SDM perlu diatur secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi. Sehingga dalam hal ini kinerja pegawai merupakan satu hal

yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya secara optimal. Veithzal Rivai (2014 : 607) menjelaskan bahwa, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya terhadap instansi. Karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan instansi adalah dengan cara penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi instansi. Selain dari itu kinerja merupakan sinergi dan pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Pemimpin juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari pegawai lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam instansi yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan pemimpin untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga pemimpin dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi pegawai untuk berkembang menjadi sumber

daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) pegawai dan motivasi berasal dari luar pegawai (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di dalam instansi. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja pegawai, apabila seorang pegawai termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai.

Motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir dengan adanya motivasi, pegawai akan bekerja lebih maksimal sebaliknya apabila dari atasan tidak memberi motivasi kepada bawahan maka bawahan akan bekerja tidak maksimal. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai akan menurun bahkan dapat memicu terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran disiplin yang akan dilakukan oleh pegawai.

Motivasi dalam kantor Camat dirasa sudah sesuai antara tugas dan tanggung jawab pegawai, namun masih ada pegawai yang masih belum bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya, sehingga motivasi yang ingin dicapai belum terlaksana dengan baik. Dalam hal ini Camat perlu memotivasi pegawai-pegawai yang belum bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dari segi disiplin kerja yang terjadi pada Kantor Camat Tanjung Batu kabupaten Ogan Ilir ini belum terlaksana dengan baik. Hal ini dilihat dari pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu.

Sehingga kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir ini belum mencapai hasil yang maksimal dikarenakan masih ada pegawai yang belum memahami betapa pentingnya motivasi dan disiplin yang diperlukan dalam sebuah instansi pemerintahan.

Melihat pentingnya faktor motivasi dan disiplin kepada pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Maka penulis ingin membuktikan benar atau tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah instansi dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat di rumuskan permasalahannya adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik

secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah di peroleh selama perkuliahan.

b. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

c. Bagi Penelitian Lain

Sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi pihak lain untuk mendukung penelitian ini di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian tersebut pernah dilakukan oleh Andri Budhi Nugroho dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo (2013). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Mana yang paling berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis dari dua variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumber data dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner dan wawancara yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian.

Untuk Populasi didalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Dan Liris Di Konveksi IV. Dalam penelitian sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang diambil dari perusahaan PT Dan Liris (Konveksi IV). Dari hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} hasil

perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh t_{hitung} motivasi sebesar 3,293. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 3,293 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya. dari hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} disiplin sebesar 4,882. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 4,882 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya. Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dan nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,446 lebih besar dari nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,308. Ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya.

2. Penelitian tersebut juga pernah dilakukan oleh Yoga Arsyenda dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (2013). Dengan rumusan masalah apakah variabel motivasi kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) akan berpengaruh terhadap kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang (Y), Variabel apakah diantara motivasi kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) yang sangat berpengaruh terhadap kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang (Y). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang (Y), untuk mengetahui faktor manakah yang sangat

berpengaruh diantara variabel motivasi kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang berjumlah 36 orang yang bekerja di BAPPEDA Kota Malang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis analisis regresi linier berganda. untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan alat yang digunakan dalam mengambil data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan wawancara, untuk kuesionernya menggunakan skala linkert.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang, dilihat dari hasil uji F hitung yang diperoleh sebesar 14,168 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan uji t motivasi (X1) sebesar 2,097 dengan signifikansi 0,044, disiplin (X2) sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,001. Hal mengindikasikan adanya pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). berdasarkan nilai standardized coefficients (β) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

Payaman Simanjuntak (2011 : 1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Rusdy A. Rifai (2009: 303) sistem manajemen kinerja adalah proses untuk menciptakan suatu pemahaman antara pekerjaan dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara pencapaiannya.

Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kantor.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014 : 607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 116-120) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai, yakni :

- 1) Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi : mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melaksanakan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan

sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi : penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
- 2) Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :
- a) Kondisi lingkungan kerja, meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para pegawai dapat bekerja dengan baik.
 - c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para pegawai, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan, hal ini bisa membuat para pegawai akan mau bekerja keras untuk kantor. Para pegawai memiliki keinginan

kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh kantor.

- e) Status dan tanggung jawab, merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
- f) Peraturan yang fleksibel, biasanya dalam suatu kantor memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para pegawai, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para pegawai. Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para pegawai.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014 : 599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu S.P Hasibun (2009 : 193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005 : 195) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap kantor agar kedisiplinan pegawai kantor baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan kantor, pegawai dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya bersifat wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam kantor.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada kantor. Pimpinan

yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu kantor. Jadi, kedisiplin pegawai akan tercipta apabila hubungan dalam organisasi tersebut baik.

Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014 : 599) terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), Yaitu berfokus kapada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

C. Hipotesis

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung batu Ogan Ilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian dibedakan menjadi 3 macam (Sugiyono, 2014 : 59).

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri).

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah rumusan masalah penelitian yang membandingkan keberadaan suatu variable atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kantor lurah induk, kantor lurah timur dan kantor camat Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.I
Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item pertanyaan
Kinerja pegawai	tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas pegawai Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 	<p>1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6</p>
Motivasi kerja	suatu faktor yang mendorong pegawai untuk melakukan suatu aktivitas Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor Intern <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk memperoleh penghargaan 2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 3. Keinginan untuk berkuasa • Faktor Ekstern <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik 	<p>1 2 3 4 5 6</p>
Disiplin Kerja	Kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teladan pemimpin 2. Ketegasan 	<p>1, 2, 3 4, 5, 6</p>

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: abyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam sampel penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, yang berjumlah 35 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011: 85) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Husein Umar (2003 : 84) dilihat dari cara memperolehnya data terdiri dari :

1. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan.

2. Data Sekunder

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti table, grafik, diagram, gambar, dan sebagainya sehingga lebih informative oleh pihak lain.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer dalam penelitian ini jawaban pegawai yang diberikan kepada responden, sedangkan data sekunder berupa jumlah pegawai pada Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2014: 188) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Interview adalah metode pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data, peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu kuesioner dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dan wawancara yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang

diajukan secara langsung kepada pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Istijanto (2005 : 85) analisis data terdiri :

- a. Analisis Kualitatif adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau nonstatistik.
- b. Analisis kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3

Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

1) Uji Instrumen

Ada dua konsep uji yang digunakan yaitu validitas dan reliabilitas artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang valid dan kurang reliabel.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2008 : 99) untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dalam hal analisis item. Sugiyono, (2008 : 106) menyatakan “ teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Kriteria penilaian yaitu item pertanyaan dianggap valid jika nilai validitas lebih besar dari nilai korelasi product moment tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil pengujian validitas pada tiap butir pertanyaan adalah sebagai berikut

Tabel III.2
Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> Tabel	Kreteria	Keterangan
1	0,737	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,495	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,609	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,829	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,680	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,364	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Tabel III.3
Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> Tabel	Kreteria	Keterangan
1	0,766	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,527	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,776	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,779	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,602	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,702	0,333	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Tabel III.4
Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	<i>r</i> hitung	Kriteria	<i>r</i> Tabel	Keterangan
1	0,677	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,333	Valid
2	0,779	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,333	Valid
3	0,750	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,333	Valid
4	0,769	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,333	Valid
5	0,778	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,333	Valid
6	0,490	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,333	Valid

b) Uji reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut, yaitu konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yaitu dimiliki oleh suatu instrument merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas, disamping pengukuran koefisien stabilitas dan ekuivalensi. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrument. Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah alpha cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai *r* hitung dan *r* tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Apabila dilakukan

pengujian reliabilitas dengan metode alpha cronbach, maka nilai f hitung diwakili oleh nilai alpha (siswoyo, 2008 : 25).

Adapun hasil pengujian reabilitas pada butir item pada variabel adalah sebagai berikut :

Tabel III.5

Reabilitas Variabel Motivasi (X₁)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.680	6

Dari hasil analisis dengan SPSS 16.00 maka diketahui bahwa nilai Alfa Crombacha adalah sebesar 0,680. Sedangkan nilai r table adalah 0,333, hal ini menunjukkan bahwa nilai alfacombach (0,680) > r table (0,333) dengan demikian dinyatakan bahwa butir item pada variabel motivasi (X₁) reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel III.6

Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Dari hasil analisis dengan SPSS 16.00 maka diketahui bahwa nilai Alfa Crombach adalah sebesar 0,795. Sedangkan nilai r tabel adalah 0,333, hal ini menunjukkan bahwa nilai alfacombach (0,795) > r

tabel (0,333) dengan demikian dinyatakan bahwa butir item pada variabel motivasi (X1) reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel III.7

Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

Dari hasil analisis dengan SPSS 16.00 makadiketahui bahwa nilai Alfa Crombach adalah sebesar 0,787. Sedangkan nilai r table adalah 0,333, hal ini menunjukkan bahwa nilai alfa combach (0,787) > r table (0,333) dengan demikian dinyatakan bahwa butir item pada variabel motivasi (X2) reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan rumus (M.Iqbal Hasan, 2010 : 255).

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b₁b₂ = Bilangan Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin kerja

e = Error Item

b. Uji Hipotesis

Uji yang digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidak nilai regresi yang diperoleh dari hasil uji f dan uji t .

1) Uji f (Uji Secara Simultan)

Digunakan untuk menguji motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai secara uji f atau simultan, sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

H_a : ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

b) Menentukan harga f tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (db) = $n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel x dan y .

c) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $\text{sig } \alpha \leq 5\%$

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

H_a diterima dan H_o ditolak apabila $f_{hitung} < f_{table}$ atau $sig \alpha > 5\%$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

2) Uji t (Uji Secara Parsial)

Untuk menguji melalui secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

a) Menentukan Hipotesis

H_o : Tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

H_a : Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

b) Menentukan harga t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n-2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi, disiplin dan kinerja.

c) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig \alpha \leq 0,05\%$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

H_a ditolak dan H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig \alpha > 0,05\%$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir

Kecamatan Tanjung Batu terbentuk sejak masih bergabung dengan Kabupaten Ogan Komering Ilir, yakni sejak tahun 1950. Kemudian melalui pemekaran Kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2004 sesuai dengan UU Nomor 37 Tahun 2003, Kecamatan Tanjung Batu ditetapkan kembali sebagai Kecamatan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 22 Tahun 2005. Kecamatan Tanjung Batu secara geografis terletak diantara 30 14' Lintang Selatan sampai 30 26' Lintang Selatan dan diantara 1040 32' Bujur Timur sampai 1040 45' Bujur Timur. Kecamatan Tanjung Batu memiliki luas wilayah administrasi 263,75 km² atau 26.375 hektar. Batas administrasi wilayah Kecamatan Tanjung Batu adalah:

Sebelah Utara : Kecamatan Indralaya Utara dan Kecamatan Indralaya
Sebelah Selatan : Kecamatan Lubuk Keliat
Sebelah Barat : Kecamatan Payaraman dan Kab Muara Enim
Sebelah Timur : Kecamatan Tanjung Raja dan Kecamatan Indralaya Selatan.

Jumlah Desa dan kelurahan yang ada di Kecamatan Tanjung Batu adalah 19 Desa dan 2 Kelurahan. Pada tahun 2011, jumlah penduduk Kecamatan Tanjung Batu mencapai 46.559 jiwa terdiri dari : laki-laki sebanyak 23.135 jiwa dan perempuan sebanyak 23.424 jiwa, dengan kepala

keluarga sebanyak 8.980 kepala keluarga. Kepadatan penduduk Kecamatan Tanjung Batu tahun 2011 adalah 177 jiwa per km².

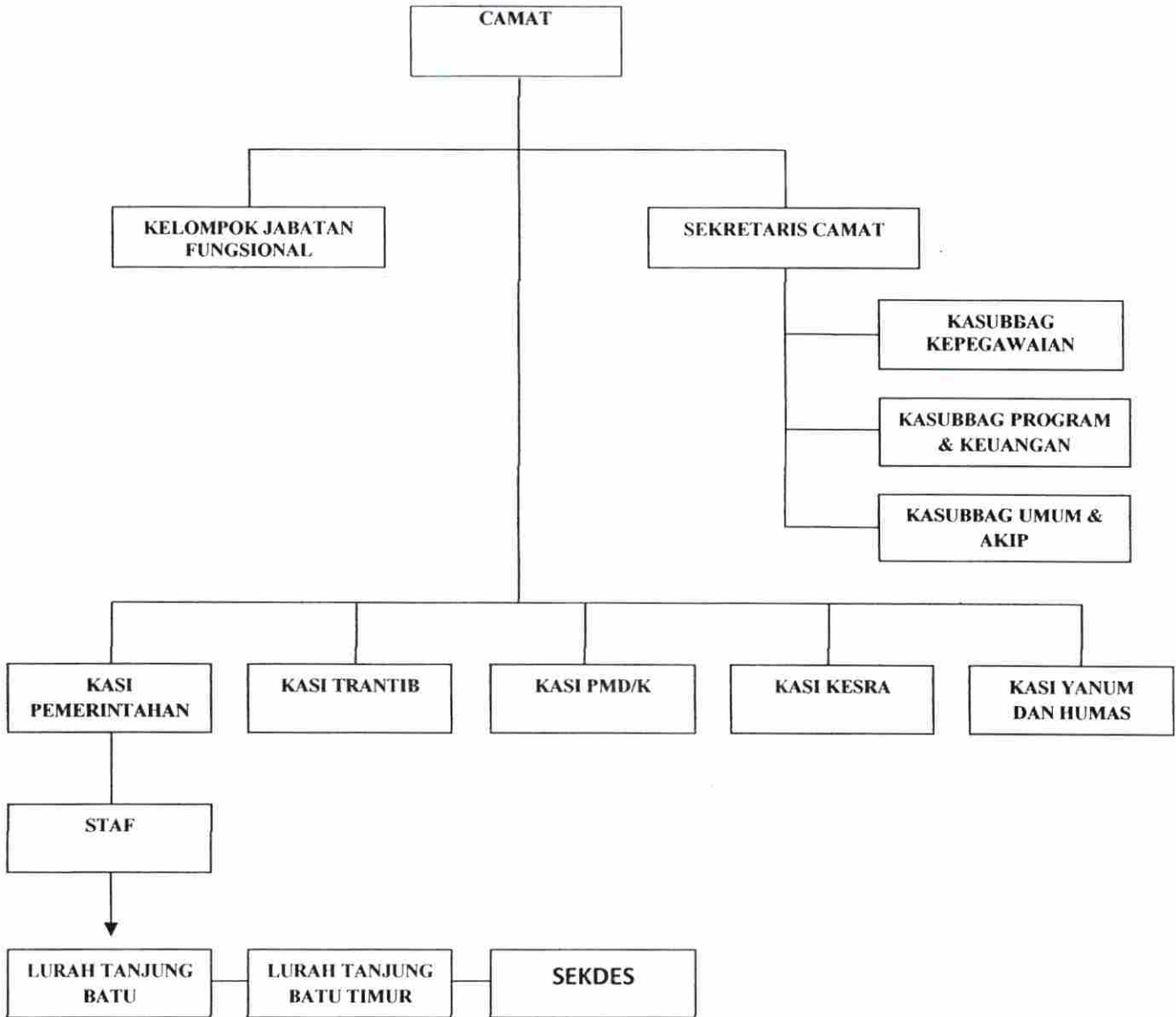
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kumpulan fungsi atau pembagian kerja yang terdiri dari orang dan kelompok untuk menunjukkan hubungan, batasan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing personal atau bagian itu yang disusun oleh perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan efisiensi dan efektivitas kerja sama dari semua anggota di dalam instansi. Dengan adanya struktur organisasi, diharapkan pimpinan dapat menentukan arah kegiatan sumber daya manusia di kantornya.

Bagian dari struktur organisasi ini dapat dilihat lebih jelas dalam gambar berikut :

Tabel IV.1



Sumber : Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, Tahun 2015/2016

3. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini yang penulis lakukan pada Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir menggunakan tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Responden yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian pegawai Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang. Berikut penulis akan menjabarkan karakteristik responden sebagai berikut :

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2

No		Jumlah (Orang)
1.	Laki-laki	16
2.	Perempuan	19
	Jumlah	35

Sumber : Data Primer, 2016

b. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3

No		Jumlah (orang)
1.	SMU/SMK	10
2.	Diploma/D3	2
3.	S1	21
4.	S2	2
	Jumlah	35

Sumber : Data Primer, 2016

4. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel

Berdasarkan tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butir pernyataan dari masing-masing variabel dapat dilihat dalam penjelasan berikut ini:

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tabel IV. 4

**Camat Memberikan Penghargaan Kepada Pegawai Yang Berprestasi
Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2,8 %
Setuju	13	37,2%
Netral	11	31,4%
Tidak Setuju	8	22,8%
Sangat Tidak Setuju	2	5,8%
Jumlah	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8 %, yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37,2 %, yang menjawab netral sebanyak 11 orang atau 31,4 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau 22,8 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,8 %.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa camat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi

kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 37,2 %. Dengan kata lain bahwa camat telah memberikan apresiasi dengan baik kepada pegawai yang berprestasi.

Tabel IV. 5

**Mengadakan Acara Ramah Tamah di Hari Libur Kerja Untuk
Menambah Motivasi Kerja**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	9	25,7%
Netral	17	48,6%
Tidak Setuju	7	20%
Sangat Tidak Setuju	2	5,7%
	35	100 %

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0 %, yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7 %, yang menjawab netral sebanyak 17 orang atau 48,6 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7 %.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mengadakan acara ramah tamah di hari libur kerja untuk menambah motivasi kerja dalam kategori

sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden sebanyak 17 orang atau 48,6 % menjawab netral. Dengan kata lain bahwa mengadakan acara ramah tamah dapat memberikan suasana kerja dan rasa kekeluargaan yang baik bagi pegawai.

Tabel IV. 6

Promosi Jabatan Untuk Pegawai Yang Berprestasi

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5,7%
Setuju	2	5,7%
Netral	21	60 %
Tidak Setuju	9	25,8%
Sangat Tidak Setuju	1	2,8%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau 5,7 %, yang menjawab netral sebanyak 21 orang atau 60%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,8 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa promosi jabatan untuk pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang

menjawab netral sebanyak 21 orang atau 60%. Dengan kata lain bahwa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi dapat diterima dengan baik oleh pegawai.

Tabel IV. 7

Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Nyaman dan Kondusif

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5,7%
Setuju	5	14,4%
Netral	17	48,5%
Tidak Setuju	10	28,6%
Sangat Tidak Setuju	1	2,8%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 14,4%, yang menjawab netral sebanyak 17 orang atau 48,5 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang

menjawab netral sebanyak 17 orang atau 28,5 %. Dengan kata lain bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berjalan dengan baik.

Tabel IV. 8

Gaji Yang Diterima Saat Ini Dapat Menjadi Motivasi Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2,8%
Setuju	4	11,5%
Netral	17	48,5%
Tidak Setuju	11	31,5%
Sangat Tidak Setuju	2	5,7%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8 %, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,5 %, yang menjawab netral sebanyak 17 orang atau 48,5 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang atau 31,5 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7 %.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa gaji yang diterima saat ini dapat menjadi motivasi kerja untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 17 orang atau 48,5%.

Tabel IV. 9**Camat mengawasi setiap tugas yang diberikan kepada pegawainya**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	8,6%
Setuju	17	48,6%
Netral	7	20%
Tidak Setuju	7	20 %
Sangat Tidak Setuju	1	2,8%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,6 %, yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 48,6 %, yang menjawab netral sebanyak 7 orang atau 20 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8 %.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa camat mengawasi setiap tugas yang diberikan kepada pegawainya dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 48,6 %. Dengan kata lain bahwa camat mengawasi setiap tugas yang diberikan kepada pegawainya berjalan dengan baik menurut pegawainya.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Displin Kerja

Berikut ini adalah jawaban responden yang terdiri dari 20 responden dengan buitr pertanyaan yang terdiri dari 6 (enam) item pertanyaan yang mewakili variabel displin kerja.

Tabel IV.10

**Camat Memberikan Contoh Yang Baik Terhadap Pegawai Dengan
Datang dan Pulang Tepat Waktu Jam Kerja**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5,7%
Setuju	10	28,5%
Netral	13	37,1%
Tidak Setuju	9	25,8%
Sangat Tidak Setuju	1	2,8 %
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5 %, yang mejawab netral sebanyak 13 orang atau 37,1 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,8%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa camat memberikan contoh yang baik terhadap pegawai dengan datang dan pulang

tepat waktu jam kerja untuk meningkatkan disiplin kerja dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang atau 37,1%. Dengan kata lain bahwa camat memberikan contoh yang baik terhadap pegawai dengan datang dan pulang tepat waktu jam kerja masih dapat dijadikan teladan oleh pegawai.

Tabel IV. 11

Membagi Ruang Lingkup Pekerjaan Sesuai Dengan Wewenang dan Jabatan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	8	22,8%
Netral	14	40 %
Tidak Setuju	10	28,6%
Sangat Tidak Setuju	3	8,6 %
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8 %, yang menjawab netral sebanyak 14 orang atau 40%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,6 %.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa membagi ruang lingkup pekerjaan sesuai dengan wewenang dan jabatan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 14 orang atau 40%. Dengan kata lain bahwa membagi ruang lingkup pekerjaan sesuai dengan wewenang dan jabatan dapat berjalan dengan baik.

Tabel IV. 12

Camat Bersikap Sesuai Dengan Ucapan dan Perbuatan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5,7%
Setuju	4	11,5%
Netral	18	51,4%
Tidak Setuju	10	28,6%
Sangat Tidak Setuju	1	2,8%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,5%, yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 51,4%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa camat bersikap sesuai dengan ucapan dan perbuatan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi dari responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 51,4%. Dengan kata lain bahwa camat bersikap sesuai dengan ucapan dan perbuatan dapat dijadikan contoh dan teladan oleh para pegawai.

Tabel IV. 13

Sangsi Yang Tegas Berlaku Pada Semua Pegawai

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	8,5%
Setuju	3	8,5%
Netral	20	57,3%
Tidak Setuju	8	22,9%
Sangat Tidak Setuju	1	2,8%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,5%, yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%, yang menjawab netral sebanyak 20 orang atau 57,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau 22,9%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa sangsi yang tegas berlaku pada semua pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab netral sebanyak 20 orang atau 57,3%. Dengan kata lain bahwa sangsi yang tegas berlaku pada semua pegawai dapat diterapkan dengan baik di lingkungan kantor.

Tabel IV. 14

Camat Memberikan Keputusan Dengan Tegas

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5,7 %
Setuju	4	11,5%
Netral	18	51,5%
Tidak Setuju	9	25,7%
Sangat Tidak Setuju	2	5,7%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,5%, yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 51,5 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa camat memberikan keputusan dengan tegas untuk meningkatkan disiplin kerja dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 51,5%. Dengan kata lain bahwa camat memberikan keputusan dengan tegas dapat di laksanakan dengan baik oleh camat.

Tabel IV. 15

Camat Menerapkan Peraturan Yang Telah Ditetapkan Oleh Kantor

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5,7%
Setuju	4	11,5%
Netral	15	42,8%
Tidak Setuju	13	37,2%
Sangat Tidak Setuju	1	2,8%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 11,5%, yang menjawab netral sebanyak 15 orang atau 42,8 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang atau 37,2%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa camat menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor untuk meningkatkan disiplin kerja

dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban tertinggi responden yang menjawab netral sebanyak 15 orang atau 42,8%. Dengan kata lain bahwa camat menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor dapat dilaksanakan dengan baik oleh camat.

c. **Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai**

Tabel IV. 16

**Hasil Kerja Yang Anda Capai Dikantor Sesuai Dengan Yang
Ditargetkan Kantor**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2,9 %
Setuju	11	31,4%
Netral	11	31,4%
Tidak Setuju	11	31,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2,9 %
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9 %, yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%, yang menjawab netral sebanyak 11 orang atau 31,4%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang atau 31,4 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9 %.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa hasil kerja yang anda capai dikantor sesuai dengan yang ditargetkan kantor untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam kategori baik apabila dilihat dari jawaban tertinggi responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 31,4 % .

Tabel IV. 17

Mutu Kerja Yang Anda Capai Dikantor Sudah Sesuai

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2,8 %
Setuju	7	20 %
Netral	19	54,3%
Tidak Setuju	7	20 %
Sangat Tidak Setuju	1	2,8 %
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8 %, yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 20%, yang menjawab netral sebanyak 19 orang atau 54,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8 %.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa Mutu kerja yang anda capai dikantor sudah sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam

kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi responden yang menjawab “netral” sebanyak 19 orang atau 54,3%.

Tabel IV. 18

Sudah Sesuai Ketepatan Waktu Kerja Yang Anda Capai Dikantor

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2,8 %
Setuju	3	8,5 %
Netral	24	68,6%
Tidak Setuju	7	20 %
Sangat Tidak Setuju	0	0%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8 %, yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 8,5 %, yang menjawab netral sebanyak 24 orang atau 68,6 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Dari pernyataan diatas maka dapat diketahui bahwa sudah sesuai ketepatan waktu kerja yang anda capai dikantor dalam kategori sedang, apabila dilihat dari jawaban tertinggi responden sebanyak 24 orang atau 68,6% menjawab “netral”. Hal ini menjelaskan bahwa sudah sesuai ketepatan waktu kerja yang anda capai dikantor yang telah ditetapkan kantor.

Tabel IV. 19
Pegawai Telah Memanfaatkan Jam Kerja Dengan Maksimal Untuk
Melayani dan Mengerjakan Pekerjaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	8,5 %
Setuju	1	2,8%
Netral	22	62,8 %
Tidak Setuju	9	25,7%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,5 %, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 2,8 %, yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau 62,4 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0 %.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa pegawai telah memanfaatkan jam kerja dengan maksimal untuk melayani dan mengerjakan pekerjaan dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau 62,8 %. Dengan kata lain bahwa aturan pegawai untuk memanfaatkan jam kerja telah berjalan dengan baik.

Tabel IV. 20

**Masalah-Masalah Yang Berkenaan Dengan Pekerjaan Telah diatasi
Dengan Baik**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	8,5 %
Setuju	1	2,8%
Netral	22	62,8%
Tidak Setuju	9	25,7%
Sangat Tidak Setuju	0	10%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,5 %, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 2,8 %, yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau 62,4 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0 %.

Dari penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa masalah-masalah yang berkenaan dengan pekerjaan telah diatasi dengan baik dalam kategori sedang apabila dilihat dari jawaban tertinggi responden yang menjawab “netral” sebanyak 22 orang atau 62,8 %. Dengan kata lain masalah-masalah yang berkenaan dengan pekerjaan telah diatasi dengan baik.

Tabel IV. 21
Pegawai Telah Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas dan
Tanggung Jawab Masing-Masing

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	2,8 %
Setuju	1	2,8%
Netral	11	31,4%
Tidak Setuju	17	48,6%
Sangat Tidak Setuju	5	14,3%
	35	100%

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 2,8%, yang menjawab netral sebanyak 11 orang atau 31,4 %, yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang atau 48,6 %, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14,3%.

Dari penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa Pegawai Telah Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas dan Tanggung Jawab Masing-Masing dalam kategori “sedang” apabila dilihat dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang atau 48,6 %. Dengan kata lain bahwa pegawai belum dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

5. Analisis Regresi Berganda

Tabel IV.22

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	.786		2.584	.015
	Motivasi	.345	.098	.373	3.522	.001
	Disiplin Kerja	.538	.093	.615	5.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.0

Hasil uji regresi berganda pada variable motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,031 + 0,345X_1 + 0,538X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi pegawai dan disiplin pegawai adalah sebesar 2,031 nilai 0,345 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa Jika motivasi kerja pegawai bernilai konstan (nol), maka kinerja pegawai sebesar 0,345, Demikian pula nilai 0,538 menunjukkan jika adanya upaya penambahan sebesar satu satuan disiplin kerja pegawai, maka akan ada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,538 atau sebaliknya.

5.1 Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Secara Simultan)

Untuk menguji variabel-variabel disiplin dari kuisioner terhadap kinerja secara bersama-sama dengan menggunakan uji F.

Tabel IV. 23

Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.140	2	165.570	207.399	.000 ^a
	Residual	25.546	32	.798		
	Total	356.686	34			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.0

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) dan di Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 207.399. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dengan pembilang $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan penyebut $df_2 = n-k = 35- 3 = 32$, adalah 3,29. sedangkan nilai $\text{sig } \alpha = 0,000$.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (207.399) > F_{tabel} (3,29)$, dan nilai $\text{sig } \alpha (0,00) \leq 0,05$. berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak H_a

diterima. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan Antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji variabel-variabel disiplin dari kuisioner terhadap kinerja secara satu-satu dengan menggunakan uji t.

Tabel IV. 24

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	.786		2.584	.015
	VAR00001	.345	.098	.373	3.522	.001
	VAR00002	.538	.093	.615	5.805	.000

a. Dependent Variable: VAR00003

Nilai tabel dengan taraf nyata (α) = 5%, dan $df(n-2) = (35-2) = 32$

1) Pengaruh Motivasi (X_i) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,522, sedangkan t_{tabel} untuk variabel Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,036 hal ini berarti $t_{hitung} (3,522) > t_{tabel} (2,036)$, dengan

nilai sig ($0,001 \leq \alpha$ ($0,05$)). dari hasil ini dapat dikatehui bahwa ada pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinera Pegawai (Y) adalah sebesar 5.805, hal ini berarti $t_{hitung}(5,805) > t_{tabel}$ (2,036), dengan nilai sig ($0,000 \leq \alpha$ ($0,05$)). berartibahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) maka H_0 ditolak H_a diterima.

c) Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV. 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.928	.924	.89349

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,928 (92,8%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanjung Batu Ogan Ilir, dapat dipengaruhi oleh

Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 92,8%, sedangkan sisanya 7,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 95,8%, artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi dan Disiplin Kerja, maka akan langsung meningkatkan kinerja pegawai kantor camat Tanjung Batu Ogan Ilir, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Motivasi dan disiplin kerja, maka menurunkan Kinerja pegawai.

B. Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi pegawai dan disiplin pegawai adalah sebesar 2,031 nilai 0,345 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa Jika motivasi kerja pegawai bernilai konstan (nol), maka kinerja pegawai sebesar 0,345, Demikian pula nilai 0,538 menunjukkan jika adanya upaya penambahan sebesar satu satuan disiplin kerja pegawai, maka akan ada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,538 atau sebaliknya.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja yang menjadi simultan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir, sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai

sebesar 92,8%, sisanya hanya sebesar 7,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Apabila di lihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,522, sedangkan t_{tabel} untuk variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,036 hal ini berarti $t_{hitung} (3,522) > t_{tabel} (2,036)$, dengan nilai sig $(0,001) \leq \alpha (0,05)$. dari hasil ini dapat dikatehui bahwa ada pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanjung Batu Kecamatan Ogan Ilir.

Bila di lihat dari hasil uji X_2 dan Y, maka di ketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinera Pegawai (Y) adalah sebesar 5.805, hal ini berarti $t_{hitung} (5,805) > t_{tabel} (2,036)$, dengan nilai sig $(0,000) \leq \alpha (0,05)$. berartibahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) maka H_0 ditolak H_a diterima.

Dari hasil uji parsial di atas maka dapat diketahui bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai begitu jugadisiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjung Batu Ogan Ilir.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Lukman Bani, pegawai kantor camat dengan jabatan Kasi Kesra. Wawancara pada tanggal 22 April 2016, beliau menyatakan bahwa walaupun kinerja pegawai khususnya dalam pemerintahan telah diatur dalam standar operasional kerja di dalam pemerintahan khususnya dipemerintahan ditingkat kecamatan, namun

pegawai masih membutuhkan semangat kerja yang ditimbulkan dari motivasi-motivasi yang diberikan baik oleh atasan maupun aturan-aturan yang telah ada, karena itu bentuk motivasi dan kegiatan-kegiatan tambahan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat Tanjung Batu Ogan Ilir.

Sejalan dengan hasil wawancara dengan Ibu Tri Susanti. S.Com.,MM, Selaku Kasi Humas, pada tanggal 23 April 2016. Beliau berpendapat walaupun pegawai negeri maupun pegawai honorer yang bertugas di kantor Camat Tanjung Batu telah memahami ruang lingkup kerja sesuai fungsi dan jabatan masing-masing. akan tetapi, pengarahan setiap hari yang diberikan oleh Camat Tanjung Batu Ogan Ilir sangat penting, tentu saja untuk mengingatkan bahwa pegawai harus meningkatkan disiplin agar dapat maksimal melayani masyarakat khususnya Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan ilir.

C. Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang perbandingan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya yang dapat menunjukkan perbedaan dan persamaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

- 1) Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Budhi Nugroho dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo (2013). Jika pada penelitian sebelumnya penelitian dilakukan pada PT. Dan Liris di Sukoharjo, maka penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian sebelumnya mempunyai persamaan dengan penulis yaitu sama-sama merupakan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan variabel atau lebih. Untuk Populasi didalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Dan Liris Di Konveksi IV. Dalam penelitian sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang diambil dari perusahaan PT Dan Liris (Konveksi IV). Dari hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh t_{hitung} motivasi sebesar 3,293. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} (3,293) > t_{tabel} (1,98)$. maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya. dari hasil analisis uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} hasil perhitungan komputer SPSS versi 16.00 dapat diperoleh t_{hitung} disiplin sebesar 4,882. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} (4,882) > t_{tabel} (1,98)$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya. Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dan nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,446 lebih besar dari nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,308. Ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya.

2) Penelitian tersebut juga pernah dilakukan oleh Yoga Arsyenda dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (2013). Penelitian sebelumnya mempunyai persamaan variabel X, dan perbedaannya pada variabel Y, pada penelitian sebelumnya dilakukan terhadap kinerja PNS dan pada penelitian ini pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Batu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang berjumlah 36 orang yang bekerja di BAPPEDA Kota Malang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang, dilihat dari hasil uji F hitung yang diperoleh sebesar 14,168 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan uji t motivasi (X1) sebesar 2,097 dengan signifikansi 0,044, disiplin (X2) sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,001. Hal mengindikasikan adanya pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). berdasarkan nilai standardized coefficients (β) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai.

1. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f secara simultan ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir, maka H_0 ditolak dan H_a diterima $F_{hitung} (207,399) > F_{tabel} (3,29)$.
2. Sedangkan dari hasil uji t secara parsial, nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (x_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,522, sedangkan t_{tabel} untuk variable Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,036 hal ini berarti $t_{hitung} (3,522) > t_{tabel} (2,036)$, oleh karena itu dapat dikatehui bahwa ada pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,805, hal ini berarti $t_{hitung} (5,805) > t_{tabel} (2,036)$, berarti ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) maka H_0 ditolak H_a diterima.

B. Saran

1. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai haruslah memperhatikan :

Bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, tidak hanya sebatas kelengkapan fasilitas yang ada di kantor, tetapi juga hubungan yang baik dan menyenangkan Antara sesama pegawai dan pemimpin.
2. Pimpinan perusahaan diharapkan harus memperhatikan disiplin karyawan Antara lain adalah bertujuan untuk memberikan batasan kepada pegawai agar pegawai mengingat aturan yang jelas dan sanksi yang tegas apabila pegawai melanggar aturan tersebut. Dengan demikian disiplin yang diberikan bertujuan untuk memperkecil pelanggaran dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, Iqbal (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Edisi Kedua. Catatan keenam. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Istijanto (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Rifai, Rusdi, A (2009). *Manajemen*. Cetakan Kedua. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keenam Belas. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Simanjuntak, Payaman J (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI
- Umar, Husein (2003). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Zainal, Veithzal, Rivai, dkk (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENELITIAN TENTANG

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMU b. D-3
c. S-1 d. S-2
e. S-3
3. Jabatan :
4. Lama Bekerja : a. 1 – 5 Tahun b. 6 – 10 Tahun
c. 11 – 15 Tahun d. Lebih dari 15 Tahun
5. Usia anda Saat ini : a. < 25 Tahun b. 25 – 35 Tahun
c. 36 – 45 Tahun d. 46 – 55 Tahun
e. Lebih 55 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

A. KUESIONER MOTIVASI KERJA

NO	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Camat Memberikan Penghargaan Kepada Pegawai Yang Berprestasi Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja					
2	Mengadakan Acara Ramah Tamah di Hari Libur Kerja Untuk Menambah Motivasi Kerja					
3	Promosi Jabatan Untuk Pegawai Yang Berprestasi					
4	Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Nyaman dan Kondusif					
5	Gaji Yang Diterima Saat Ini Dapat Menjadi Motivasi Kerja					
6	Camat mengawasi setiap tugas yang diberikan kepada pegawainya					

B. KUESIONER DISIPLIN KERJA

NO	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Camat Memberikan Contoh Yang Baik Terhadap Pegawai Dengan Datang dan Pulang Tepat Waktu Jam Kerja					
2	Membagi Ruang Lingkup Pekerjaan Sesuai Dengan Wewenang dan Jabatan					
3	Camat Bersikap Sesuai Dengan Ucapan dan Perbuatan					
4	Sangsi Yang Tegas Berlaku Pada Semua Pegawai					
5	Camat memberikan keputusan dengan tegas					
6	Camat menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor					

C. KUESIONER KINERJA PEGAWAI

NO	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil kerja yang anda capai dikantor sesuai dengan yang ditargetkan kantor					
2	Mutu kerja yang anda capai dikantor sudah sesuai					
3	Sudah sesuai ketepatan waktu kerja yang anda capai dikantor					
4	Pegawai Telah Memanfaatkan Jam Kerja Dengan Maksimal Untuk Melayani dan Mengerjakan Pekerjaan					
5	Masalah-Masalah Yang Berknaan Dengan Pekerjaan Telah diatasi Dengan Baik					
6	Pegawai Telah Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas dan Tanggung Jawab Masing-Masing					

Motivasi Kerja (X₁)

1	2	2	3	2	2	3	14
2	3	3	3	3	3	2	17
3	2	2	2	2	2	5	15
4	3	4	2	3	4	2	18
5	1	2	2	1	1	1	8
6	4	4	2	4	4	2	24
7	4	1	3	4	1	5	18
8	4	3	2	4	3	2	18
9	3	3	2	3	3	4	18
10	3	2	1	3	2	2	13
11	2	3	2	2	3	2	14
12	4	4	5	5	5	4	27
13	2	2	2	2	2	2	12
14	3	1	3	3	2	4	16
15	2	4	3	2	3	5	19
16	4	2	5	4	2	4	21
17	2	2	3	2	3	4	16
18	5	3	4	5	4	4	25
19	2	4	2	2	4	2	16
20	2	3	3	2	3	4	17
21	3	3	3	2	2	2	15
22	3	3	3	3	3	2	17
23	3	3	3	2	2	2	15
24	4	3	3	3	3	3	19
25	4	3	3	3	3	2	18
26	4	4	3	3	3	3	20
27	4	4	3	3	3	2	19
28	3	3	4	4	2	3	19
29	4	3	3	3	2	2	17
30	4	3	3	3	2	2	17
31	4	4	3	3	3	3	20
32	3	3	3	3	3	3	18
33	3	4	3	3	3	2	18
34	4	4	3	3	3	2	19
35	3	3	3	3	3	3	18

Disiplin Kerja (X₂)

1	2	2	2	2	3	2	13
2	3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	2	2	2	2	14
4	3	4	3	3	4	3	19
5	2	2	2	1	1	1	9
6	2	3	2	5	5	5	22
7	3	2	3	4	1	4	17
8	2	1	2	4	3	4	16
9	2	1	2	2	2	3	16
10	1	1	1	3	2	3	11
11	2	3	3	3	3	2	16
12	5	4	5	5	5	5	29
13	2	3	2	2	2	2	13
14	3	3	3	3	2	3	17
15	3	2	3	2	3	2	15
16	5	2	5	4	2	4	22
17	3	2	3	2	3	2	15
18	4	2	4	5	4	4	23
19	2	2	2	2	4	2	14
20	2	2	3	2	3	3	15
21	3	3	3	3	2	2	16
22	4	3	3	3	3	3	19
23	3	3	3	3	3	2	17
24	4	4	4	3	3	3	21
25	4	4	3	3	3	3	20
26	4	4	4	3	3	3	21
27	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	3	3	3	3	20
29	3	3	2	3	2	2	15
30	4	3	3	3	3	2	18
31	4	4	4	3	2	2	19
32	4	4	3	3	3	2	19
33	3	3	3	3	3	2	17
34	4	2	3	3	3	3	18
35	3	3	2	3	3	3	17

Kinerja (Y)

1	2	3	3	2	2	3	15
2	4	3	3	2	3	3	18
3	3	2	3	3	2	3	16
4	3	2	3	3	3	4	18
5	1	1	2	2	2	2	10
6	4	4	3	3	3	4	21
7	3	3	4	3	3	3	19
8	2	2	3	3	3	4	17
9	2	2	3	4	3	3	17
10	2	2	2	2	2	2	12
11	3	3	2	3	2	2	15
12	5	5	4	5	5	4	28
13	2	3	3	2	2	2	14
14	2	3	2	2	3	3	15
15	2	2	2	3	3	4	16
16	2	3	3	5	4	4	21
17	2	2	2	2	3	3	14
18	3	4	5	5	3	4	24
19	2	3	3	3	2	2	15
20	3	3	3	3	2	2	16
21	3	3	3	3	3	2	17
22	4	3	3	3	3	2	18
23	2	3	3	3	3	2	16
24	4	4	4	3	3	2	20
25	4	4	3	3	3	2	19
26	4	3	3	3	3	3	19
27	3	3	3	3	3	2	17
28	4	4	3	3	3	3	20
29	4	3	3	2	2	2	16
30	3	3	3	3	3	2	17
31	4	4	4	3	3	2	20
32	3	3	3	3	3	3	18
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	3	3	3	2	19
35	4	3	3	2	2	2	16

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

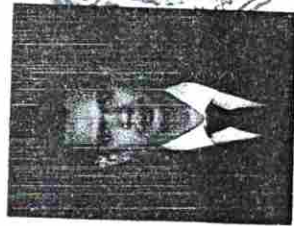


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : ULUL ALBAB
NIM : 212012250.K
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (32) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang, Jumat, 29 Juli, 2016
Wakil Dekan IV

(Signature)
Dr. P. Mansyah Ariadi, M.Hum
NBM/IDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani B Ulu Palembang 30263

Telp. (011) 512637 - Fax. (011) 512637

email. lembagabahasauum@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Ulul Albab
 Place/Date of Birth : Tanjung Batu, February 20th 1994
 Test Times Taken : +1
 Test Date : January 31st 2016

	<u>Scaled Score</u>
Listening Comprehension	41
Structure Grammar	39
Reading Comprehension	41
OVERALL SCORE	403

Palembang, February, 03rd 2016

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A.

NRM/NIDN. 1164937/0210098402

No. 076/TEA.FE4.BUMPAI/2016

123CENTRUM12345



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI



U M U

No. 030/H-4/LPKKN/UJMP/IX/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan
bahwa:

Nama : ULUL ALBAB
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012250.K
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : TANJUNG BATU, 20-02-1994
telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-9 yang dilaksanakan dari tanggal
23 Juli sampai dengan 3 September 2015 bertempat di:
Kelurahan/Desa : Sukamoro
Kecamatan : Talang Kelapa
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui



Dr. H./M. Idris, S.E., M.Si.





بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	Ulul Albab	PEMBIMBING	
NIM	21 2017 250. K	KETUA	Belliwati Kosim, S.E.,M.M
PROGRAM STUDI	Manajemen	ANGGOTA	
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR		

NO.	TGL BERTAMBAH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	8/5/2016	Bab I 9 II	[Signature]		ptonika
2	10/5/2016	Bab I 9 II	[Signature]		ptonika
3	11/5/2016	Bab I 9 II	[Signature]		ptonika
4	14/6/16	Bab I 9 II	[Signature]		acc
5	20/6/16	Bab II 9 IV	[Signature]		ptonika
6	13/7/16	Bab III	[Signature]		ptonika
7	15/7/2016	Bab III	[Signature]		acc
8	18/7/2016	Bab IV 9 II	[Signature]		ptonika
9	20/7/2016	Bab IV 9 II	[Signature]		ptonika
10	22/7/2016	Bab IV 9 II	[Signature]		ptonika
11	25/7/2016	Bab IV 9 II	[Signature]		acc ptonika
12	27/7/2016	Bab IV 9 II	[Signature]		acc
13					
14					
15					

MAHASISWA
 Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi.
 (Bulan dan tanggal) (nama dan jabatan)

Dikeluarkan di Palembang
 Pada tanggal 27/7/16
 a.n. Dekan
 Program Studi

 Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN USULAN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : Ulul Albab	PEMBIMBING
NIM : 21 2012 250.K	KETUA : Belliwati Kosim, S.E.,M.M
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	3/1/16.	Judul	[Signature]		[Signature]
2	12/1/16	R. masalah	[Signature]		[Signature]
3	15/1/16.	metode	[Signature]		[Signature]
4	8/2/16	metode analisis	[Signature]		[Signature]
5	9/2/16	Uj	[Signature]		[Signature]
6		Uj	[Signature]		[Signature]
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi :

[Signature]

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN ILIR
KECAMATAN TANJUNG BATU

Jalan Merdeka No. 14 RT. 10 LK. V Tanjung Batu, 30664

Tanjung Batu, 22 Maret 2016

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

di-

Palembang

Nomor : 070 / 050 / Kec.TB / 2016
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Mohon Bantuan Data

Menindaklanjuti surat Wakil Dekan I Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis tanggal 02 Januari 2016 nomor 03/G-17/FEB-UMP/II/2016 perihal Mohon Bantuan Data, atas nama :

Nama : Ulul Albab
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
NIM : 21 2012 250 K

Pada prinsipnya kami memberikan izin mahasiswa tersebut untuk memberikan data guna menyusun skripsi, dengan mata kuliah pokok skripsi Sumber Daya Manusia, dan dimohon agar data-data yang diperlukan tidak untuk dipublikasikan atau disebarluaskan (hanya diperlukan untuk bahan pengkajian ilmiah)

Setelah selesai penelitian diharapkan melaporkan hasilnya kepada Camat Tanjung Batu.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. CAMAT TANJUNG BATU
SEKRETARIS KECAMATAN,
SEKRETARIAT
FIONA ALI, SP
NIP. 19631020 198708 1 001.

Tembusan :
1. Yang Bersangkutan
2. Arsip

BERITA ACARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Ketua Penguji : **BELLIWATY KOSIM, SE, MM**
 2. Anggota Penguji 1 : **Hj.MAFTUHAH NURRAHMI, SE, MSI**
 3. Anggota Penguji 2 : **Hj.CHOIRIYAH, SE, MSI**

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa ujian komprehensif/ tugas akhir yang diselenggarakan pada :

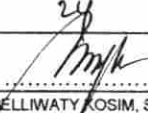
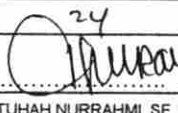
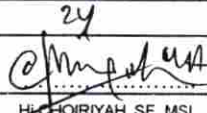
Hari : **RABU**
 Tanggal : **03-Agust-16**
 Pukul : **13.00 WIB**
 Ruangan : **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang atas nama mahasiswa

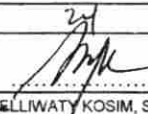
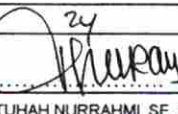
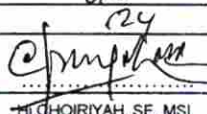
Nama : **ULUL ALBAB**
 NIM : **212012250.K**
 Bidang Skripsi : **SUMBER DAYA MANUSIA**
 Judul Skripsi : **PENGARU MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TANJUNG BATU KABUPATEN OGAN ILIR**

~~Dinyatakan LULUS/ TIDAK LULUS~~

I. PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

No	Aspek yang dinilai	NILAI			Jumlah
		Ketua Penguji	Anggota 1	Anggota 2	
1	Penguasaan Skripsi	8,0	8,0	8,0	
2	Penguasaan Materi	8,0	8,0	8,0	
3	Cara Mengemukakan Pendapat	8,0	8,0	8,0	
	Total Penilaian	24	24	24	(72)
	Tanda Tangan>Nama Terang	 BELLIWATY KOSIM, SE, MM	 Hj.MAFTUHAH NURRAHMI, SE, MSI	 Hj.CHOIRIYAH, SE, MSI	

II. PENILAIAN SKRIPSI

No	Aspek yang dinilai	NILAI			Jumlah
		Ketua Penguji	Anggota 1	Anggota 2	
1	Kesesuaian antara perumusan masalah, analisis & kesimpulan	8,0	8,0	8,0	
2	Metodologi/Analisis pemecahan masalah	8,0	8,0	8,0	
3	Teknik Penulisan	8,0	8,0	8,0	
	Total Penilaian	24	24	24	(72)
	Tanda Tangan>Nama Terang	 BELLIWATY KOSIM, SE, MM	 Hj.MAFTUHAH NURRAHMI, SE, MSI	 Hj.CHOIRIYAH, SE, MSI	

Total Nilai Komprehensif : 72 (A), (B), (C), (TL)
 Total Nilai Skripsi : 72 (A), (B), (C), (TL)

Catatan :
 A = 72 - 90
 B = 54 - 71
 C = 36 - 53
 < 35 TIDAK LULUS

Palembang, 03-Agust-16
 Ketua Penguji


 BELLIWATY KOSIM, SE, MM