PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BP3K CINTA KASIH KECAMATAN GUNUNG MEGANG

SKRIPSI

Nama : Siti Sofiatun

Nim : 21-2013-163

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BP3K CINTA KASIH KECAMATAN GUNUNG MEGANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Siti Sofiatun

Nim : 21-2013-163

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Sofiatun

Nim : 21.2013.163

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Februari 2017

Siti Sofiatun

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang
Nama	:	Siti Sofiatun
NIM	:	21-2013-163
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 03 Februari 2017
Pembimbing

Arniza Nilawati, S.E., M.M
NIDN: 0215057001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Barang siapa bertakwa pada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka. Barang siapa yang bertaqwa pada Allah, maka Allah jadikan urusannya menjadi mudah. Barang siapa yang bertaqwa pada Allah akan dihapuskan dosa-dosanya dan mendapatkan pahala yang agung"

(QS. Ath-Thalaq: 2, 3, 4)

"Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang sabar."

(QS. Ali-'Imran : 146)

PERSEMBAHAN :

- Kepada kedua orang tuaku dan saudara/i tercinta.
- Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku.
- Almamaterku.

PRAKATA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehinga penyusunan skripsi yang berjudul PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BP3K CINTA KASIH KECAMATAN GUNUNG MEGANG dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Kedua orang tuaku yang tercinta bapak Ahmad Yaskur dan ibu Rukayah serta adik-adikku M. Ridho Arbani dan M. Fajri Romadhon yang selalu menjadi motivator utama dalam menjalani perkuliahan sampai saat ini dan selalu memberikan do'a dan restunya pada peneliti. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

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

3. Ibu Arniza Nilawati S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
5. Bapak Hamka AMd, selaku pimpinan beserta seluruh pegawai kantor BP3K Cinta Kasih yang telah memberikan izin penelitian dan membantu dalam mencari data penelitian yang dibutuhkan. Dan tidak lupa kepada semua kinerja yang telah meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.
6. Teman-teman KKN Ari, Irawan, Evan, Aidil, Thoriq, Zaky, Heni, posko 316 desa Pangkalan Panji Kecamatan Banyuasin 3 dan teman-teman KSR PMI UM Palembang angkatan XX terima kasih untuk segala waktu dan semangat yang diberikan kepada penulis.
7. *My best friends,* Anggi, Ayu, Lisca, Linda, Yevi, Suci, Eva, Fika, Dora, Sinta, Monika dll yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2013 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 03 Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI ix

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiii

ABSTACK xiv

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya 9
B. Landasan Teori 11
C. Hipotesis 19

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian 20
B. Lokasi Penelitian 21
C. Operasionalisasi Variabel 21
D. Populasi dan Sampel 22
E. Data yang diperlukan 23
F. Metode Pengumpulan Data 24
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 25

BAB IV. HASIL PENEILITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 32
B. Pembahasan Hasil Penelitian 48

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 58
B. Saran 59

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA 61
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya 10

Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator 21

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 37

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 38

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39

Tabel IV.4 lingkungan kerja pada kantor BP3K 40

Tabel IV.5 karyawan yang bekerja lebih giat akan diberi insentif 41

Tabel IV.6 karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan. 41

Tabel IV.7 Balas jasa yang diberikan tepat pada waktunya 42

Tabel IV.8 Pimpinan memperlakukan pegawai dengan adil 43

Tabel IV.9 Pimpinan memberikan sanksi dengan tegas pada pegawai 44

Tabel IV.10 Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik 45

Tabel IV.11 Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang dimiliki 46

Tabel IV.12 Memberikan kebebasan kinerja kerja dengan memfasilitasi 47

Tabel IV.13 Uji Validitas 49

Tabel IV.14 Hasil uji reliabilitas 50

Tabel IV.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 51

Tabel IV.16 Hasil Uji F 53

Tabel IV.17 Hasil Uji t 54

Tabel IV.18 Hasil Uji Determinasi 55

Tabel IV.19 Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya 57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar pertanyaan kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi data kuesioner

Lampiran 3 Lampiran hasil data SPSS

Lampiran 4 Tabel Uji F, Uji t, dan Uji r

Lampiran 5 Surat pernyataan selesai melakukan penelitian dari lokasi penelitian

Lampiran 6 Jadwal penelitian kegiatan

Lampiran 7 Fotokopi kartu aktivitas bimbingan penulisan skripsi

Lampiran 8 Fotokopi sertifikat hafalan membaca Surat-Surat Pendek Al-Qur'an

Lampiran 9 Fotokopi sertifikat TOEFL

Lampiran 10 Fotokopi sertifikat KKN

Lampiran 11 Fotokopi sertifikat komputer

Lampiran 12 Lembar pengesahan abstrak

Lampiran 13 Biodata peneliti

ABSTRAK

Siti Sofiatun / 212013163 / 2017 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penenlitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang dan Faktor apakah yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai padaKantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang dan untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden yang disebar pada pegawai kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden, dan sekunder yang berupa jumlah pegawai. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial). Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan dengan persamaan regresi linear berganda adalah $Y=3.925+0,352X_1+0,283X_2$. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 2.702, hal ini berarti T_{hitung} (2,702) $>T_{tabel}$ (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima dan t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 2.158, hal ini berarti t_{hitung} (2.158)$> t_{tabel}$ (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pegaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

SITI SOFIATUN / 21 2013 163 / 2017 / The Influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang Office / Human Resources Management.

This research is formulated whether or not there was significant influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang Office. This research is aimed at figuring out the significant influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang Office. There were 34 respondents as samples of this research. The sources of data were primary data and secondary data. To collect the data, the researcher used questionnaire, and for analyzing the data, the researcher used validaty and reliability as well as multiple linear regression using Ttest and Ftest, either simultaneously or partially with the formula of regression $Y = 3{,}925+0{,}352X_1+0{,}283X_2$ *.* T_{count} *on motivation toward employee's performance was 2,702,. It means that* T_{count} *was (2,702) >* T_{table} *(2,037) . in other words, Ho was rejected and Ha was accepted, and for* t_{count} *on work discipline toward employee's performance 2,158, which means that* t_{count} *(2,158) >* t_{table} *(2,037) . in this case, Ho was rejected and Ha was accepted. In practice, there was significant influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang Office.*

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee's Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas SDM sesuai kemampuan dan kebutuhan daerah dengan adanya peluang mengembangkan potensi wilayah, peran penyuluhan pertanian makin dibutuhkan untuk mendorong masyarakat petani memanfaatkan peluan yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Dengan adanya poses pendidikan nonformal untuk mengubah perilaku orang dewasa agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik, sehingga sasaran dapat memilih dan mengambil keputusan dari berbagai alternative pengetahuan yang ada untuk menyelesaikan permasalahan dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya. Adapun pegawai bagian lapangan dan bagian kantor.

Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) adalah kelembagaan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan ditingkat Kecamatan yang merupakan lembaga non struktural yang berada dibawah dan

bertanggungjawab kepada Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K).

Hal ini ditandai dengan adanya kejujuran, menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja, dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan. Proses penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk secara jujur menyatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka tentang yang mereka lakukan, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka dan bagaimana mereka harus dibantu. Begitu pula dengan tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulangnya awal (sebelum jam 15.30 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.00 WIB dan pulang jam 15.30 WIB.

Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah dibidang penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan ditingkat Kecamatan. Didalam melaksanakan tugas Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan

(BP3K) Kecamatan menyelenggarakan fungsi (1) Penyusunan programa penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan ditingkat Kecamatan yang sejalan dengan programa penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan Kabupaten. (2) Melaksanakan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan berdasarkan program penyuluhan. (3) Menyediakan dan menyebarkan informasi teknologi, sarana produksi, pembiayaan dan pasar. (4) Memfasilitas pengembangan kelembagaan dan kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha. (5) Melaksanakan peningkatan kapasitas PNS, Penyuluh Swadaya dan Penyuluh Swasta melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan. (6) Melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan metode penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan bagi pelaku utama dan pelaku usaha secara berkelanjutan. (7) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan programa penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan.

Masalah-masalah yang muncul dalam aktifitas atau kegiatan BP3K Kurangnya Tenaga Penyuluh Senior yang seharusnya di tugaskan 3 (Tiga) Orang Penyuluh Senior, yaitu yang menangani urusan-urusan pograma Penyuluhan, Sumberdaya dan Supervisi. Sebagian besar BP3K tidak ada yang memahami ketatausahaan dan tidak ada tukang kebun. Sarana Penyuluhan seperti alat peraga dan alat bantu penyuluhan yang terbatas dan tidak sesuai dengan perkembangan teknologi. Lahan pekarangan yang kurang dari ketentuan harus yang dipersyaratkan. Dukungan Anggaran Operasional yang masih terbatas. Kemampuan Pengelolaan BP3K yang masih kurang.

memberikan pelayananan seperti penyuluhan yang mampu menjelaskan inovasi suatu teknologi dan dapat berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dipahami. Pada intinya kegiatan penyuluhan pertanian dalam memberikan layanan dengan pembinaan terhadap masyarakat yang tergabung dalam kelompok tani.

Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, dan pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Ketidak disiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lainnya. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah dengan menetapkan peraturan-peraturan kerja yang jelas dengan tegas. Disinplin juga menggunakan kesadaran dan kesedihan yang mana pada dasarnya disiplin harus ditaati, dalam peraturan apa karyawan sudah disiplin. Dengan adanya disiplin kita sadar dengan diri sendiri apakah sudah sadar dan sedih dalam melakukan disiplin. Terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalananan menuju kantor. Didalam perusahaan balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Dengan adanya keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat

manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan karyawan lainnya. Begitu pula dengan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Pelaksanaan program pemerintah dan kegiatan penyuluh bertujuan sebagai tanggung jawab dan pelayanan dari kinerja yang diberikan penyuluh kepada masyarakat dengan memberikan pengajaran tentang perawatan pangan, memfasilitasi para petani dengan memberikan pupuk yang telah di sediakan oleh pemerintah untuk meningkatkan hasil pangan. Hasil akhir dari kinerja pelayanan penyuluh yaitu dengan laporan kerja sebagai angka kredit para penyuluh.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang?
2. Faktor apakah yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.
2. Untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. **Bagi Peneliti**

   Sebagai alat untuk menambah wawasan dan pengatahuan dari teori yang telah didapatkan di perkuliahan sesuai dengan keadaan dilapangan dan khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

2. **Bagi Perusahaan**

   Diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang untuk memperbaiki dan memecahkan masalah-masalah yang ada dalam upaya meningkatkan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan studi perbandingan dalam rangka mengkaji ilmu pengetahuan, dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian ini yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalu hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relavan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah teknologi informasi. Oleh karena itu, penelitian melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variabel teknologi informasi dapat mempengaruhi variabel-variabel laipn. Variabel teknologi informasi juga mempunyai beberapa sub-variabel atau bagian unsure/komponen. Secara khusus, penelitian melakukan inventarisasi terhadap sub-variabel atau komponen-komponen yang terdapat dalam variabel teknologi informasi. Oleh karena itu peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian sebagai referensi untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dihalaman berikutnya :

TableII.I.

Penelitian Sebelumnya

No	Keterangan	Nama dan Penelitian Sebelumnya		
		Hindria Hestisani (2014)	Meti kaporina (2011)	Dwi Putri Ani (2015)
1	Judul Penelitian	pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanpada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng	pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur kabupaten Banyuasin.	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang.
2	Rumusan Penelitian	Adakah pengaruh signifikan antara motivasidan disiplin kerja terhadapkinerja karyawanpada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng	Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Makmur kabupaten Banyuasin.	Adakah pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang.
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel dan Indikator	1. Motivasi (X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)
5	Data yang digunakan	Data primer	Data primer	Data primer
6	Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
7	Teknik Analisis	Analisis Jalur	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
8	Hasil Penelitian	- Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393. - Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,591	- Terdapat pengaruh yang signifikan antaradisiplin (0,198) dan lingkungan kerja (0,203) terhadap kinerja karyawan sebesar 2,382.	- Adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357. - Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,441.

Sumber : Hindria Hestisani (2014), Meti kaporina (2011) dan Dwi Putri Ani (2015)

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Indikator kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Wibowo (2014:85-88), indikator atau tolak ukur kinerja dapat diukur sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan

kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana harusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disinttensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjannya. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang mendorong atau penggerak kearah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan Motivasi

Setiap pegawai perlu diperlukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurang-kurangannya. Menjadi salah satu tugas pimpinan untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:97-98) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8) Meningkatkan kreativitas,dan partisipasi karyawan

9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

12) Dan lain sebagainya.

c. Metode Motivasi

Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:100) ada dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi *(materiil & nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation)*

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya.

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Jenis – jenis Motivasi

Tingkat memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:99) adapun jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif (Insentif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini sangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi datang dari dalam diri manusia, karena pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri.

Menurut Veitzal Rivai (2014:456) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja
2) Gaji yang adil
3) Insentif
4) Rasa aman dalam berkerja
5) Penghargaan dan prestasi
6) Perlakuan yang akan adil dalam berkerja.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak inidikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedipslinan karyawan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaanya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedipslinan karyawan,karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat ,karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap,dan perilaku kedisiplinan karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedipslinan karyawan.

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.
2. Ada faktor yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut sugiyono (2016 : 11) jenis penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasinya ada tiga macam yaitu sebagai berikut :

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

2) Penelitian Komperatif

Penelitian komperatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Di sini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

3) Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.I

Variabel, Definisi, Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.	1. Tujuan 2. Standar 3. Motif
2	Motivasi (X1)	motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.	1. Lingkungan kerja 2. Insentif 3. Penghargaan
3	Disiplin kerja(X2)	disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian karyawan mentaati semua peraturannorma-norma sosial yang berlaku di Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.	1. Balas Jasa 2. Keadilan 3. Ketegasan

Sumber: Malayu S.P Hasibuan (2014),Malayu S.P. Hasibuan (2014), Wibowo (2014)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai lapangan pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin menpelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yaitu Teknik Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono 2016 : 96).

Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 34 orang dari seluruh pegawai pada kantor BP3K Cinta Kasih.

E. Data yang Diperlukan

Data berdasarkan sumbernya diklarifikasi menjadi dua (Iqbal Hasan, 2013:33) sebagai berikut:

1) Data primer

   Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

2) Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti yang terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia.

   Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, adapun data primer dalam penelitian ini berupa jawaban karyawan yang diberikan kepada responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016 : 157-166) terdapat beberapa metode pengumuplan data sebagai berikut :

1) Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin 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 merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3) Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1) Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu terdiri dari :

a) Analisis kualitatif

Analisis Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

Analisis Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkualitatif data Kuantitatif digunakan Skala Likert, dengan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Ragu - ragu = N

Tidak setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Ragu -ragu = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2) Teknik Analisis

a) Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Wiratna (2015:165-166) Validitas adalah suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correlation pada output Cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = n-2 (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikan 5% (0,05). Jika r hitung lebih besar dari t tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

2) Uji Realibilitas

Menurut Wiratna (2015:169) Uji reliabiltas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *CronbachAlpha* > 0,60.

3) Regresi Linier Berganda

Menurut M. Iqbal Hasan (2013:269) Regresi Linear Berganda adalah Regresi di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan lebih dari satu variabel, seterusnya variabel bebas (X_1,X_2,X_3...,X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai digunakan tehnik analisis berganda.

Persamaan Regresi Linear Berganda tersebut adalah:

$$\mathbf{Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e}$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

$\boldsymbol{x_1}$ = Motivasi

$\boldsymbol{x_2}$ = Disiplin Kerja

$\boldsymbol{a}$ = nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$

$\mathbf{b_1 b_2}$ = bilangan koefisien masing-masing variabel X_1X2.

e = standar error

4) Uji Hipotesis

Menurut Iqbal hasan (2013:264) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu.

1) Uji F (Uji Simultan/bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BP3K Cinta Kasih.

Langkah-langkah Uji F ialah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

Ha : Ada pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

b) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dengan tingkat kesalahan (a) 10% (0,1) dan tingkat kebebasan (df) = n-k-1 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X1, X2, terhadap Y.

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima H_a ditolakapabila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$

H_0 ditolak H_a diterima apabila $f_{hitung} > f_{table}$

d) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

H_0 diterima H_a ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

2) Uji t (Uji Parsial/individu)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BP3K Cinta Kasih.

Langkah-langkah Uji T ialah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara persial antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

H_a: Ada pengaruh secara parsial antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

b) Menentukan nilai t *tabel* dengan tingkat keyakinan 10% tingkat kesalahan (a) = 0,1 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X1, X2, terhadap Y.

c) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak H_a diterima apabaila $t_{hitung} > t$ *tabel*

d) Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

3) Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

$$kd = r^2 \text{x } 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat kantor BP3K Cinta kasih

BP3K resmi berdiri Tahun 1978, ini berarti sudah 37 tahun lebih keberadaannya ditengah-tengah masyarakat petani Kecamatan cinta kasih dan kabupaten Muara Enim. BP3K cinta kasih merupakan salah satu dari 9 BP3K yang dimiliki Kabupaten Muara Enim, Lokasi BP3K cinta kasih berada di kecamatan Gunung Megang kabupaten muara enim tepatnya di jalan lintas timur. Cikal Bakal BP3K cinta kasih adalah Balai Penyuluhan Pertanian cinta kasih (BPP cinta kasih) berdiri sekitar Dalam kiprahnya selama kurun waktu hampir 40 tahun sudah banyak mempengaruhi system pertanian diwilayah binaanyan.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Terwujudnya pelaku utama dan pelaku usaha yang tangguh, mandiri dengan daya saing dan menjadi lembaga penyuluhan dan pelatihan yang handal untuk menghasilkan sumber daya manusia pertanian yang profesional dalam rangka meningkatkan kemandirian pangan dan kesejahteraan petani.

b. Misi

1) Meningkatkan kerjasama dan jejaring pelatihan pertanian dengan lembaga terikat.
2) Mengembangkan sistem pemberdayaan petani, kelembagaan petani dan usaha tani yang berdaya saing.
3) Meningkatkan sumber daya manusia dan kelembagaan penyuluhan.
4) Meningkatkan perkembangan kerja dalam penyuluhan.
5) Meningkatkan kemampuan dan keberdayaan petani dalam mengelola sumber daya pertanian, perikanan dan kehutanan.

c. Tujuan BP3K dan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi pegawai) BP3K

1) Tujuan BP3K

Balai penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan mempunyai tujuan sebagai berikut :

a) Memperkuat pengembangan pertanian, perikanan, serta kehutanan yang maju dan modern dalam system pengembangan yang berkelanjutan.
b) Memberdayakan pelaku utama dan pelaku usaha dalam meningkatkan penumbuhan motivasi, pemberian peluang, peningkatan kesadaran, dan fasilitas.
c) Mengembangkan sumber daya masusia, yang maju dan sejahtera, sebagai pelaku dan sasaran utama pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan.

2) Tugas BP3K

Sistim penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan mempunyai tugas sebagai berikut :

a) Penyusunan programa penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan ditingkat Kecamatan yang sejalan dengan programa penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan Kabupaten.

b) Melaksanakan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan berdasarkan program penyuluhan.

c) Menyediakan dan menyebarkan informasi teknologi, sarana produksi, pembiayaan dan pasar.

d) Memfasilitas pengembangan kelembagaan dan kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha.

e) Melaksanakan peningkatan kapasitas PNS, Penyuluh Swadaya dan Penyuluh Swasta melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan.

f) Melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan metode penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan bagi pelaku utama dan pelaku usaha secara berkelanjutan.

3) Fungsi BP3K

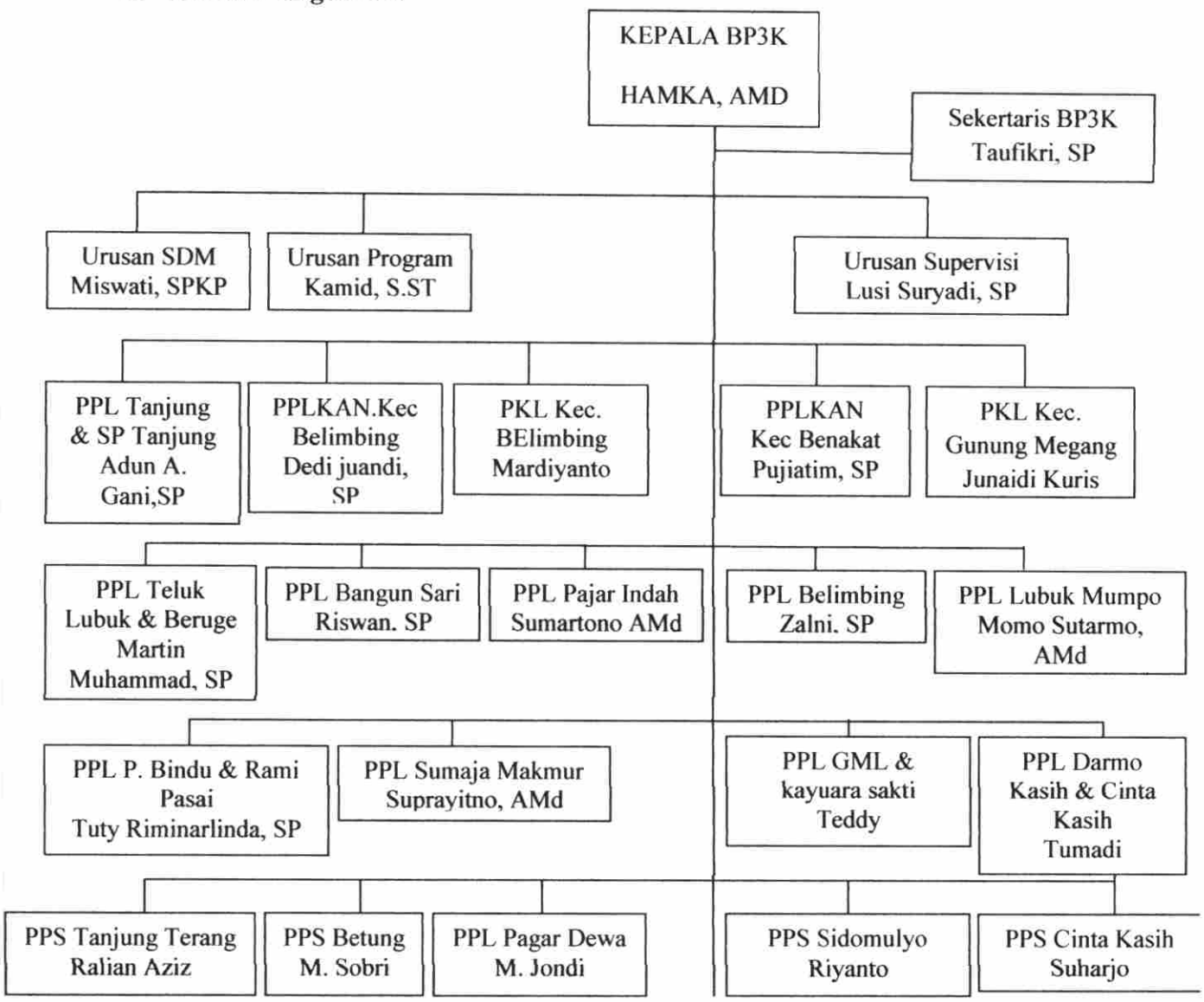
Balai penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan (BP3K) mempunyai fungsi sebagai berikut :

a) Memfasilitasi proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha.

b) Mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha kesumber infomasi, teknologi, dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya.

c) Menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha terhadap kelestarian fungsi lingkungan.

3. Struktur Organisasi



Sumber : Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang

4. Gambaran Karakteristik Responden

a. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut:

Table IV.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	82,4	82,4	82,4
	Perempuan	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (82,4%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (17,6%). Jadi responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan perusahaan sangat membutukan karyawan untuk ditempatkan dibagian Penyuluhan dibagian lapangan yang langsung berhadapan dengan masyarakat sedangkan perempuan hanya perempuan hanya diposisikan pada bagian administrasi, dan keuangan.

b. Gambaran Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab

pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tael berikut:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tamat SMP	2	5,9	5,9	5,9
	Tamat SMA	10	29,4	29,4	35,3
	Tamat D3	8	23,5	23,5	58,8
	Tamat Sarjana	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan table IV.2 bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden untuk tamat SMP sebanyak 2 orang karyawan (5,9%), tamat SMA sebanyak 10 orang (29,4%), tamat D3 sebanyak 8 orang (23,5%) dan tamat Sarjana sebanyak 14 orang (41,2%). Jadi responden terbanyak dalam tingkat pendidikan adalah tamat Sarjana, dikarenakan perusahaan menganggap tingkat Sarjana sudah pantas untuk diposisi pada bagian yang sangat membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti bagian administrasi, keuangan, dan Sumber daya manusia sehingga tidak samua orang yang bisa menduduki posisi-posisi tersebut. Apabila perusahaan salah dalam menempatkan posisi karyawan maka akan berdampak kepada perusahaan.

c. Gambaran Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, diperoleh data antara lain mengenai lama bekerja responden mulai dari yang kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 6 sebagai berikut.

Tabel 1V.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	2	5,9	5,9	5,9
	1-3 Tahun	13	38,2	38,2	44,1
	3-6 Tahun	16	47,1	47,1	91,2
	> 6 Tahun	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 1V. 3 dapat dilihat bahwa berdasarkan lama bekerja responden yang <1 Tahun sebanyak 2 orang (5,9%), 1-3 Tahun sebanyak 13 orang (38,2%), 3-6 Tahun sebanyak 16 orang (47,1%), dan >6 Tahun sebanyak 3 orang (8,8%). Jadi responden terbanyak dalam lama bekerja yaitu 3-6 Tahun artinya karyawan dalam perusahaan memiliki loyalitas kepada perusahaan cukup tinggi.

5. Tabulasi Hasil Penelitian

a. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner Variabel Motivasi

a.1. Lingkungan kerja pada kantor BP3K sudah memenuhi standar perusahaan.

Tabel IV.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,9	5,9	5,9
	Tidak Setuju	2	5,9	5,9	11,8
	Ragu-Ragu	15	44,1	44,1	55,9
	Setuju	12	35,3	35,3	91,2
	Sangat Setuju	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 1V. 4 menunjukan bahwa dari 34 responden Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu sebesar (44,1%) dengan jumlah 15 orang dan responden yang menjawab setuju sebesar (35,3%) dengan jumlah 12 orang, artinya lingkungan kerja pada kantor BP3K sudah memenuhi standar perusahaan dengan cukup maksimal sehingga tujuan kantor telah dapat tercapai, dimana mereka bekerja dengan semangat. Dengan demikian mayoritas responden telah merasakan Lingkungan kerja pada kantor BP3K sudah cukup baik dan sesuai dengan harapan para karyawa dan membuat mereka termotivasi untuk memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan.

a.2. Setiap karyawan yang bekerja lebih giat akan diberi insentif dari kantor BP3K cinta kasih.

Tabel IV.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	14	41,2	41,2	50,0
	Setuju	13	38,2	38,2	88,2
	Sangat Setuju	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 1V. 5 menunjukan bahwa dari 34 responden yang menjawab setuju 13 orang (38,2%), dan menjawab ragu-ragu14 orang (41,2%). Dengan demikian Setiap karyawan yang bekerja lebih giat akan diberi insentif dari kantor BP3K cinta kasih telah dirasakan oleh setiap karyawan dan membuat mereka termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

a.3. Setiap karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan.

Tabel IV.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	11,8
	Ragu-Ragu	17	50,0	50,0	61,8
	Setuju	10	29,4	29,4	91,2
	Sangat Setuju	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 1V. 6 menunjukan bahwa dari 34 responden Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu sebesar (50%) dengan jumlah 17 orang dan responden yang menjawab setuju sebesar (29,4%) dengan jumlah 10 orang, artinya Setiap karyawan yang berprestasi telah diberikan penghargaan oleh perusahaan. Dengan demikian mayoritas responden merasa telah diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai, hal ini bertujuan untuk membuat karyawan termotivasi sehingga mereka mengeluarkan kemampuan terbaiknyadan membuat kinerja karyawan meningkat.

b. Analisis Jawaban Responden Dari Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.

b.1. Balas jasa yang diberikan tepat pada waktunya.

Tabel IV.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,9	5,9	5,9
	Ragu-Ragu	16	47,1	47,1	52,9
	Setuju	12	35,3	35,3	88,2
	Sangat Setuju	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 1V. 7 menunjukan bahwa dari 34 responden Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu sebesar (47,1%) dengan jumlah 16 orang dan responden yang menjawab setuju sebesar (35,3%) dengan jumlah 12 orang, artinya

pegawai sudah merasakan balas jasa yang diberikan perusahaan telah tepat pada waktunya. Dan dengan hal tersebut membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

a.2. Pimpinan memperlakukan pegawai dengan adil.

Tabel IV.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	15	44,1	44,1	52,9
	Setuju	10	29,4	29,4	82,4
	Sangat Setuju	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 1V. 8 menunjukan bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%), yang menjawab setuju sebanyak 10 orang (29,4%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang (44,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8,8%), Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu sebesar (44,1%) dengan jumlah 15 orang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai telah merasakan bahwa pimpinan memperlakukan para pegawai dengan adil dengan hal tersebut membuat pegawai semakin disiplin datang kekantor untuk melakukan tugasnya.

a.3. Pimpinan memberikan sanksi dengan tegas pada pegawai.

Tabel IV.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	16	47,1	47,1	55,9
	Setuju	12	35,3	35,3	91,2
	Sangat Setuju	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 1V. 9 menunjukan bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,8%), yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (35,5%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang (47,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8,8%), Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu sebesar (47,1%) dengan jumlah 16 orang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pimpinan memberikan sanksi dengan tegas pada pegawai telah berjalan cukup baik. Dengan hal tersebut membuat pegawai semakin disiplin datang tepat waktu kekantor karena ketegasan yang dilakukan oleh pimpinan yang memberikan sanksi kepada para pegawai yang tidak disiplin dalam pekerjaan.

c. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel kinerja.

c.1. Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Tabel IV.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	15	44,1	44,1	52,9
	Setuju	11	32,4	32,4	85,3
	Sangat Setuju	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel IV. 10 menunjukan bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%), yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32,4%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang (44,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8,8%), Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu sebesar (44,1%) dengan jumlah 15 orang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

c.2. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang dimiliki.

Tabel IV.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,9	5,9	5,9
	Ragu-Ragu	18	52,9	52,9	58,8
	Setuju	11	32,4	32,4	91,2
	Sangat Setuju	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 1V. 11 menunjukan bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,8%), yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32,4%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang (52,9%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5,9%), Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu sebesar (52,9%) dengan jumlah 18 orang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai sudah cukup baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c.3. Memberikan kebebasan kinerja kerja dengan memfasilitasi kepada karyawan dalam menunjang keberhasilan.

Tabel IV.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	15	44,1	44,1	52,9
	Setuju	11	32,4	32,4	85,3
	Sangat Setuju	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel IV. 12 menunjukan bahwa dari 34 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,7%), yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32,4%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang (44,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8,8%), Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi adalah ragu-ragu sebesar (44,1%) dengan jumlah 15 orang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para pegawai diberikan kebebasan serta di fasilitasi untuk membuat kinerja para pegawai semakin meningkat sudah cukup baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas untuk menguji sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected item-Total Correlation pada output Cronbach alpha*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (*df*) = n-2 (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikan 5% (0,05).

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 34 responden, maka r_{tabel} df=n-2 dengan taraf signifikan 5%, df= 34-2 = 32, maka r_{tabel} = 0,349.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah berikut ini dengan menggunakan R_{hitung} dan R_{tabel}, sebagai berikut ini:

Tabel 1V. 13

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	Pertanyaan 1	0,498	0,349	Valid
	Pertanyaan 2	0,567		
	Pertanyaan 3	0,719		
Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0,504	0,349	Valid
	Pertanyaan 2	0,693		
	Pertanyaan 3	0,693		
Kinerja	Pertanyaan 1	0,416	0,349	Valid
	Pertanyaan 2	0,615		
	Pertanyaan 3	0,624		

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja lebih besar dibanding nilai r_{tabel}. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja dinyatakan Valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala(misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan(misal 0-20, 0,50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 1V. 14

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reabilits*	*Keterangan*
Motivasi	0,683	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,721	0,60	Reliabel
Kinerja	0,629	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja semua dikatakan reliabilitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program *SPSS*, maka didapatka output sebagai berikut:

Tabel 1V. 15

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,925	1,853	
Motivasi	,352	,130	,409
Disiplin Kerja	*,283*	*,131*	,327

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 16, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagi berikut :

$Y=3.925+0,352X_1+0,283X_2$

Dimana:

a. Konstanta sebesar 3.925 positif dengan menyatakan bahwa jika Motivasi Dan Disiplin Kerja nilai nya 0, maka kinerja pegawai masih tetap mempunyai kinerja
b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,352 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai

c. Koefisien regresi X_2 Sebesar 0,283 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja juga akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 3,925 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Motivasi Dan Disiplin Kerja bernilai nol (0) maka Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) masih tetap ada kinerjanya.

Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,352 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi maka mengakibatkan kinerja kerja pegawai meningkat juga.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,283 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap disiplin kerjamaka mengakibatkan kinerja kerja pegawai.Begitu juga sebaliknya Jika terjadi penurunan terhadap kepuasaan kerja maka akan menurunkan kinerja kerja pegawai dengan asumsi disiplin kerja tetap.

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut ini:

Tabel 1V. 16

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,818	2	8,909	6,470	,004[b]
	Residual	42,682	31	1,377		
	Total	60,500	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah 6,470. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, (dk) = n – k -1 adalah sebesar 3,305.

Signifikan sebesar 0,004 atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.17 berikut ini:

Tabel 1V. 17

Hasil Uji t (Persial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,925	1,853		2,119	,042		
	Motivasi	,352	,130	,409	2,702	,011	,994	1,006
	Disiplin Kerja	,283	,131	,327	2,158	,039	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df (n-2) = 34-2 = 32, adalah sebesar 2.037.

Dapat dijelaskan bahwa:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat T_{hitung} untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 2.702, hal ini berarti T_{hitung} (2,702) >T_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pegaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap KinerjaPegawai.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat T_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 2.158, hal ini berarti t_{hitung} (2.158)> t_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pegaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja. Dengan demikian secara persial hipotesis terbukti.

6. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Motivasi Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K), sebagai berikut:

Tabel 1V. 18

Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,543[a]	,295	,249	1,173

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS dapat di interpretasikan sebagai berikut :

Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,543 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Motivasi Dan Disiplin Kerja dengan variabel terikat Kinerja Pegawai adalah Sedang.

Angka R Squer (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,295 memberikan makna bahwa variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,295 atau 29,5% sedangkan sisanya 70,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

7. Perbedaan Penelitian Terdahulu

Tabel 1V. 19

Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Hindria Hestisani (2014)	Dwi Putri Ani (2015)	Siti Sofiatun (2017)
1	Judul Penelitian	pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanpada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang
2	Rumusan Penelitian	Adakah pengaruh signifikan antara motivasidan disiplin kerja terhadapkinerja karyawanpada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng	Adakah pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang.	- Adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang?. - Faktor apakah yang paling mendominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang?.
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel dan Indikator	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)
5	Data yang digunakan	Data primer	Data primer	Data primer
6	Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
7	Teknik Analisis	Analisis Jalur	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
8	Hasil Penelitian	- Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393. - Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,591	- Adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357. - Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,441.	- Adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,702. - Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,158.

Sumber: Hindria Hestisani (2014), Dwi Putri Ani (2015), Siti Sofiatun (2017)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BP3K Cinta Kasih.Maka penulis menyimpulkan adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PegawaiPada Kantor BP3K Cinta Kasih.Hal ini dapat dilihat dari :

1. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh positif Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian dari hasil pengujian regresi linear berganda didapatkan $Y=3.925+0,352X_1+0,283X_2$
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 6,470. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, (dk) = n – k -1 adalah sebesar 3,305.

   Signifikan sebesar 0,004 atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji t Berdasarkan tabel coefficients, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 2.702, hal ini berarti t_{hitung} (2.702) > t_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pegaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel

coefficients, dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 2.158, hal ini berarti t_{hitung} (2.158) > t_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pegaruh antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian secara parsial hipotesis terbukti.

4. Angka R Squer (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,295 memberikan makna bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,295 atau 29,5% sedangkan sisanya 70,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

B. Saran

Dari hasil penelitian diatas, berikut ini diajuhkan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kantor untuk meningkatkan keadaan Sekarang:

1. Lingkungan kerja harus sangat diperhatikan, karena lingkungan kerja sangat rentang membuat karyawan kurang termotivasi apabila lingkungan kerja buruk maka akan membuat karyawan kurang termotivasi dan akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila lingkungan kerja baik maka akan membuat karyawan akan lebih termotivasi serta akan membuat kinerja karyawan meningkat.

2. Setiap karyawan yang berprestasi diberikan harus diberikan penghargaan agar mereka merasa sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kemampuan terbaiknya.
3. Pimpinan harus memberikan sanksi dengan tegas pada pegawai agar mereka terdorong untuk disiplin dan mematuhi segala aturan yang ada didalam perusahaan.
4. Perusahaan harus memberi balas jasa tepat pada waktunya agar karyawan merasa perusahaan memang berkomitmen atas apa yang dibuat apabila perusahaan telat dalam membayar balas jasa pada karyawan akan membuat mereka malas untuk bekerja sehingga kinerja yang diberikan akan menurun dan akan membuat perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah mereka rencanakan.

Daftar Pustaka

Dwi Putri Ani. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV.Prabu Sriwijaya Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang : Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hindria Hestisani. (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. (Online).* Vol2. (http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php//JJM/article/download/4656/3553).

Malayu S.P Hasibuan. (2014*). Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: PT. BumiAksara.

Malayu S.P Hasibuan (2014). *Organisasi dan Motifasi Dasar Peningkatan produktivitas.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Meti Kaporina. (2011). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Musi Maju Mukmur kabupaten Banyuasin.* Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

M. Iqbal Hasan. (2013). *Statistik 1*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Program Strata Satu. (2016) *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Veithzal Rivai.(2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : PT.Pustaka Baru.

DAFTAR PERTANYAAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BP3K CINTA KASIH KEC. GUNUNG MEGANG

Mohon kesedian ibu/bapak/saudara/saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan skripsi. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut ibu/bapak/saudara/saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasi, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan ibu/bapak/saudara/saudari saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden
   1. Jenis kelamin
      a. Laki-laki
      b. Perempuan
   2. *Pendidikan*
      a. Tamat SD
      b. Tamat SMP
      c. Tamat SMA
      d. Tamat D3
      e. Tamat Sarjana
   3. Lama Bekerja
      a. < 1 tahun
      b. 1-3 tahun
      c. 3-6 tahun
      d. > 6 tahun

B. Pertanyaan Variabel

kuesioner variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Lingkungan kerja pada kantor BP3K sudah memenuhi standar kantor.					
2	Setiap karyawan yang bekerja lebih giat akan diberi insentif dari kantor BP3k cinta kasih.					
3	Setiap karyawan yang berprestasi diberikan pujian dan penghargaan.					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2016

Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai yang terlambat akan diberikan sanksi oleh pimpinannya.					
2	Pegawai yang melanggar aturan akan diberlakukan sanksi yang berlaku.					
3	Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja mendapatkan sanksi.					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2016

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan kantor.					
2	Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang dimiliki.					
3	Memberi kinerja dengan memfasilitasi kepada karyawan dalam menunjang keberhasilannya.					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2016

No. Resp	Jenis Kelamin	pendidikan terakhir	lama bekerja	MOTIVASI					DISIPLIN KERJA					KINERJA				
				PERTANYAAN			Jumlah	Rata-Rata	PERTANYAAN			Jumlah	Rata-Rata	PERTANYAAN			Jumlah	Rata-Rata
				X.1	X.2	X.3			X2.1	X2.2	X2.3			Y.1	Y.2	Y.3		
1	1	3	1	3	4	4	11	3,67	3	3	4	10	3,33	4	3	4	11	3,67
2	1	4	3	4	2	3	9	3,00	3	5	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33
3	1	5	3	3	4	5	12	4,00	2	4	3	9	3,00	4	5	4	13	4,33
4	1	3	3	4	2	3	9	3,00	4	3	4	11	3,67	3	3	4	10	3,33
5	1	4	3	3	3	3	9	3,00	3	4	4	11	3,67	2	3	3	8	2,67
6	1	4	2	5	4	2	11	3,67	3	3	3	9	3,00	4	3	2	9	3,00
7	1	5	4	2	5	3	10	3,33	3	2	3	8	2,67	2	3	4	9	3,00
8	1	5	3	4	3	3	10	3,33	4	3	4	11	3,67	4	3	2	9	3,00
9	2	5	4	1	3	3	7	2,33	3	4	3	10	3,33	3	4	4	11	3,67
10	1	5	3	3	4	2	9	3,00	4	5	4	13	4,33	3	3	3	9	3,00
11	1	4	2	2	4	3	9	3,00	3	5	3	11	3,67	3	4	3	10	3,33
12	1	3	2	3	4	4	11	3,67	5	3	3	11	3,67	3	3	3	9	3,00
13	1	4	3	5	3	3	11	3,67	2	4	2	8	2,67	3	4	3	10	3,33
14	1	4	3	3	4	3	10	3,33	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00
15	1	5	3	4	4	3	11	3,67	4	5	3	12	4,00	4	3	5	12	4,00
16	2	5	3	3	2	1	6	2,00	3	3	2	8	2,67	4	2	3	9	3,00
17	1	5	3	4	3	3	10	3,33	3	4	5	12	4,00	3	5	4	12	4,00
18	1	3	1	3	3	3	9	3,00	4	3	4	11	3,67	3	3	5	11	3,67
19	1	2	2	3	3	4	10	3,33	3	3	3	9	3,00	4	4	3	11	3,67
20	1	3	2	3	3	3	9	3,00	3	2	3	8	2,67	2	3	3	8	2,67
21	1	2	2	3	5	4	12	4,00	4	4	4	12	4,00	3	4	4	11	3,67
22	1	3	2	4	3	2	9	3,00	3	4	3	10	3,33	5	3	3	11	3,67
23	1	3	2	3	4	5	12	4,00	4	3	3	10	3,33	5	4	3	12	4,00
24	1	5	4	3	5	3	11	3,67	3	4	5	12	4,00	5	3	4	12	4,00
25	1	5	2	4	3	4	11	3,67	5	3	3	11	3,67	3	5	4	12	4,00
26	2	3	2	3	3	3	9	3,00	3	5	5	13	4,33	4	4	3	11	3,67
27	2	5	2	5	4	4	13	4,33	4	3	4	11	3,67	4	3	3	10	3,33
28	1	5	3	4	5	4	13	4,33	4	3	4	11	3,67	3	4	5	12	4,00
29	1	4	3	3	4	5	12	4,00	5	4	3	12	4,00	4	3	5	12	4,00
30	1	4	3	4	3	4	11	3,67	4	3	4	11	3,67	5	4	3	12	4,00
31	1	3	2	1	4	3	8	2,67	5	4	3	12	4,00	3	3	4	10	3,33
32	2	5	3	4	3	4	11	3,67	4	5	4	13	4,33	3	4	5	12	4,00
33	1	3	2	4	4	3	11	3,67	3	2	3	8	2,67	5	2	2	9	3,00
34	2	5	3	4	3	4	11	3,67	4	3	2	9	3,00	4	3	4	11	3,67

```
FREQUENCIES VARIABLES=I II III IV V VI VII VIII XI
  /STATISTICS=MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		21-JAN-2017 08:15:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=I II III IV V VI VII VIII XI /STATISTICS=MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Statistics

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Pertanyaan 7	Pertanyaan 8	Pertanyaan 9
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,35	3,53	3,32	3,53	3,56	3,44	3,53	3,44	3,53
Sum		114	120	113	120	121	117	120	117	120

Frequency Table

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,9	5,9	5,9
	Tidak Setuju	2	5,9	5,9	11,8
	Ragu-Ragu	15	44,1	44,1	55,9
	Setuju	12	35,3	35,3	91,2
	Sangat Setuju	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	14	41,2	41,2	50,0
	Setuju	13	38,2	38,2	88,2
	Sangat Setuju	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	11,8
	Ragu-Ragu	17	50,0	50,0	61,8
	Setuju	10	29,4	29,4	91,2
	Sangat Setuju	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,9	5,9	5,9
	Ragu-Ragu	16	47,1	47,1	52,9
	Setuju	12	35,3	35,3	88,2
	Sangat Setuju	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	15	44,1	44,1	52,9
	Setuju	10	29,4	29,4	82,4
	Sangat Setuju	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	16	47,1	47,1	55,9
	Setuju	12	35,3	35,3	91,2
	Sangat Setuju	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	15	44,1	44,1	52,9
	Setuju	11	32,4	32,4	85,3
	Sangat Setuju	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,9	5,9	5,9
	Ragu-Ragu	18	52,9	52,9	58,8
	Setuju	11	32,4	32,4	91,2
	Sangat Setuju	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	Cumulative *Percent*
Valid	Tidak Setuju	3	8,8	8,8	8,8
	Ragu-Ragu	15	44,1	44,1	52,9
	Setuju	11	32,4	32,4	85,3
	Sangat Setuju	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.

```
FREQUENCIES VARIABLES=A B C
  /STATISTICS=MEAN MEDIAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		21-JAN-2017 20:17:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=A B C /STATISTICS=MEAN MEDIAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:01,70

```
[DataSet0]
```

Statistics

		Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja
N	Valid	34	34	34
	Missing	0	0	0
Mean		1,18	4,00	2,59
Median		1,00	4,00	3,00
Sum		40	136	88

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	82,4	82,4	82,4
	Perempuan	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	Cumulative *Percent*
Valid	Tamat SMP	2	5,9	5,9	5,9
	Tamat SMA	10	29,4	29,4	35,3
	Tamat D3	8	23,5	23,5	58,8
	Tamat Sarjana	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lama Kerja

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	Cumulative *Percent*
Valid	<1 Tahun	2	5,9	5,9	5,9
	1-3 Tahun	13	38,2	38,2	44,1
	3-6 Tahun	16	47,1	47,1	91,2
	> 6 Tahun	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

```
REGRESSION
 /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2
 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y)
 /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
 /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
```

Regression

Notes

Output Created		21-JAN-2017 08:17:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	*Definition of Missing*	*User-defined missing values are treated as missing.*
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	00:00:01,01
	Elapsed Time	00:00:01,40
	Memory Required	1924 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	10,50	1,354	34
Motivasi	10,21	1,572	34
Disiplin Kerja	10,53	1,562	34

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,434	,358
	Motivasi	,434	1,000	,078
	Disiplin Kerja	,358	,078	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,005	,019
	Motivasi	,005	.	,331
	Disiplin Kerja	,019	,331	.
N	Kinerja	34	34	34
	Motivasi	34	34	34
	Disiplin Kerja	34	34	34

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,543[a]	,295	,249	1,173	,295	6,470	2	31	,004	1,938

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,818	2	8,909	6,470	,004[b]
	Residual	42,682	31	1,377		
	Total	60,500	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,925	1,853		2,119	,042		
	Motivasi	,352	,130	,409	2,702	,011	,994	1,006
	Disiplin Kerja	,283	,131	,327	2,158	,039	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Disiplin Kerja
1	1	2,972	1,000	,00	,00	,00
	2	,020	12,178	,00	,58	,49
	3	,008	19,455	1,00	,41	,50

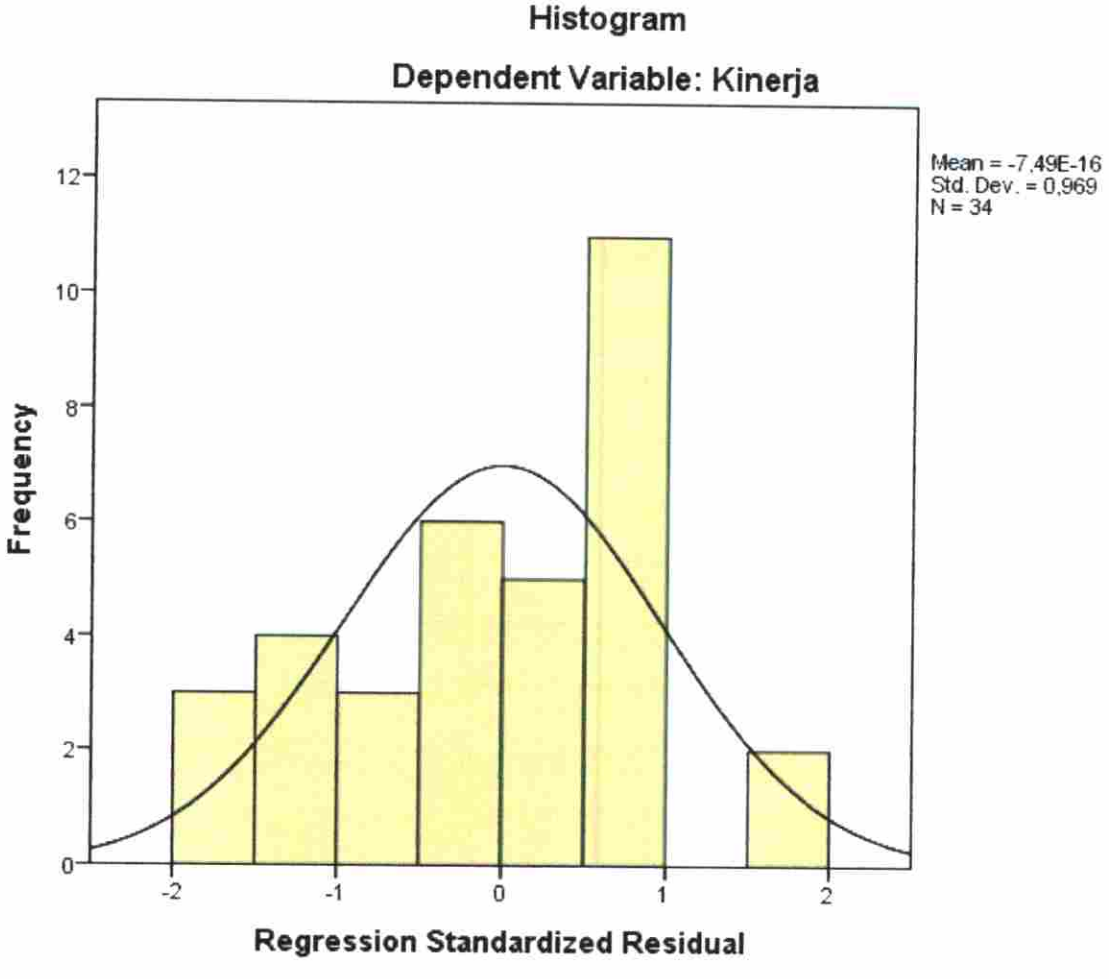
a. Dependent Variable: Kinerja

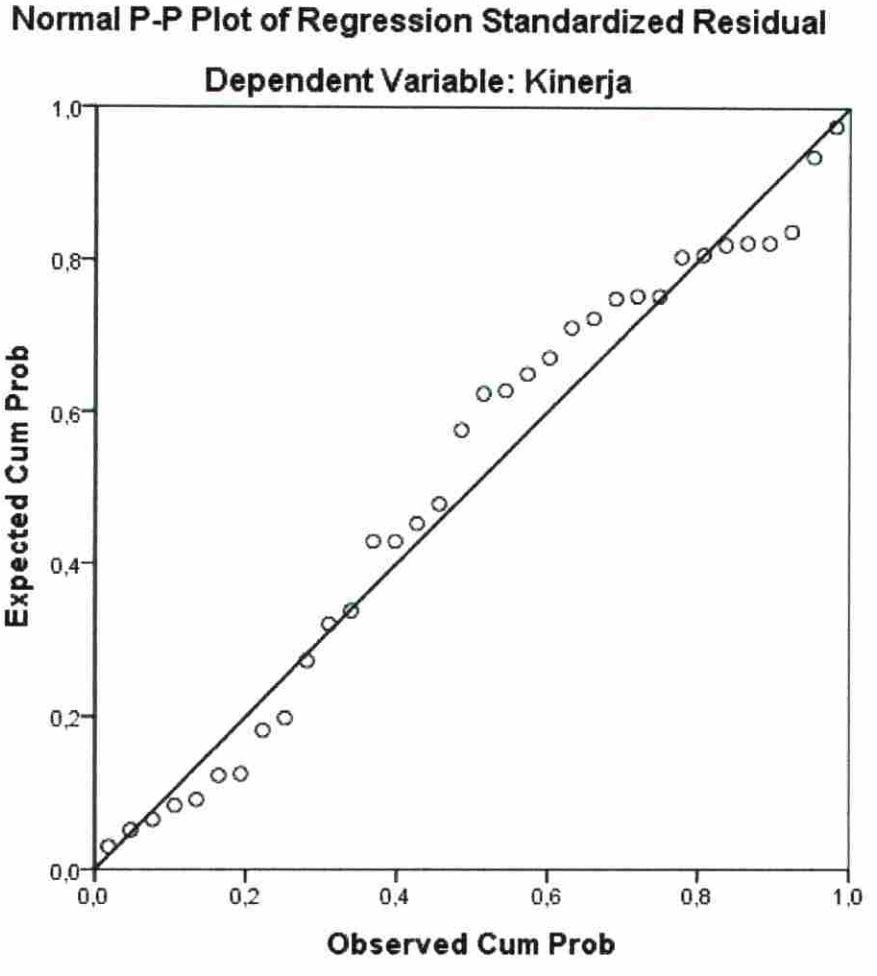
Residuals Statistics[a]

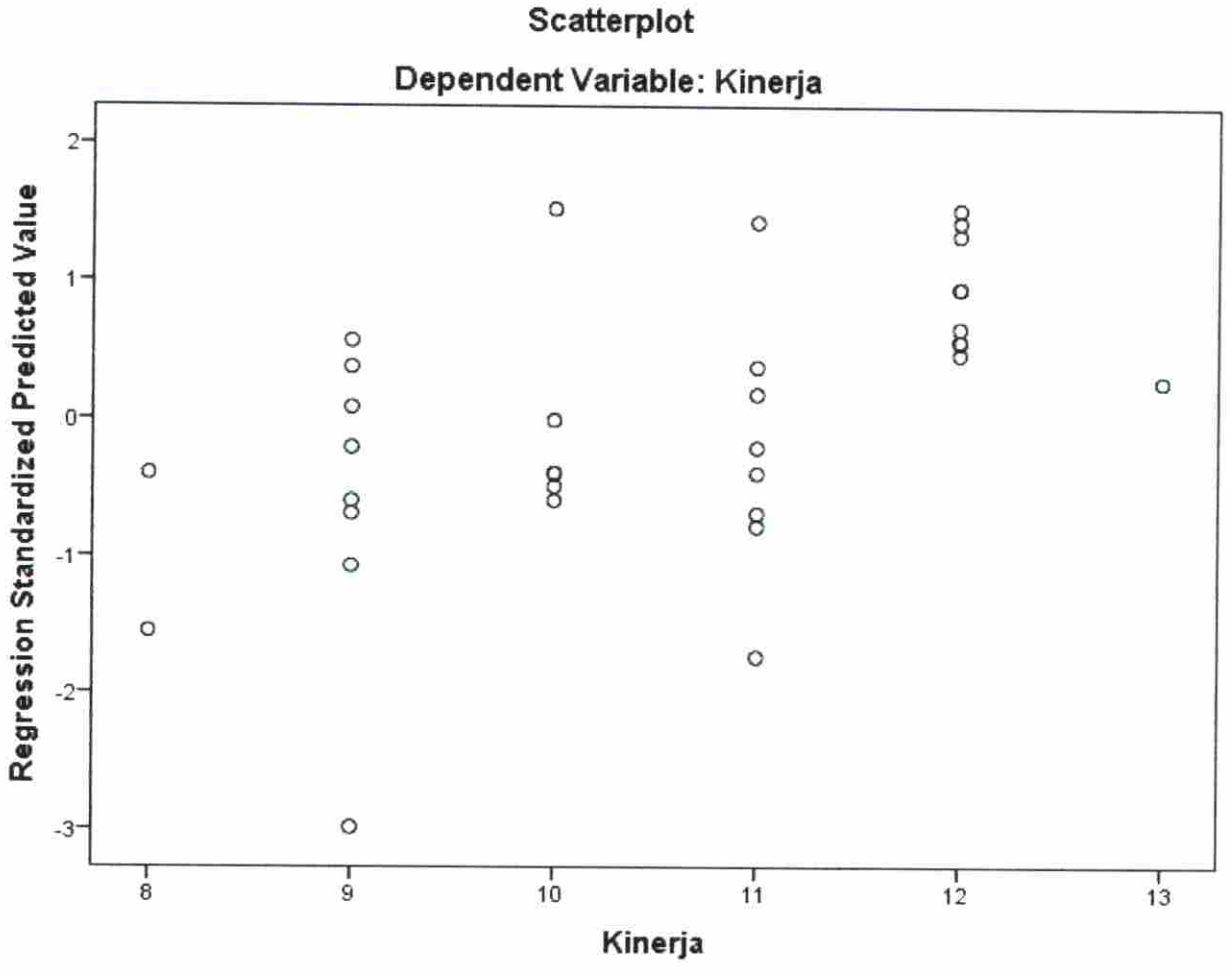
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,30	11,62	10,50	,735	34
Residual	-2,209	2,301	,000	1,137	34
Std. Predicted Value	-2,990	1,520	,000	1,000	34
Std. Residual	-1,882	1,961	,000	,969	34

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts


Histogram
Dependent Variable: Kinerja
Mean = -7,49E-16
Std. Dev. = 0,969
N = 34
Frequency
0
2
4
6
8
10
12
-2
-1
0
1
2
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja
Regression Standardized Predicted Value
2
1
0
-1
-2
-3
8
9
10
11
12
13
Kinerja

```
CORRELATIONS
 /VARIABLES=A B C Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		21-JAN-2017 08:17:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=A B C Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,08
	Elapsed Time	00:00:00,08

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,35	,950	34
Pertanyaan 2	3,53	,825	34
Pertanyaan 3	3,32	,878	34
Total Jawaban	10,21	1,572	34

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Total Jawaban
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	-,207	,004	,498**
	Sig. (2-tailed)		,240	,981	,003
	N	34	34	34	34
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	-,207	1	,300	,567**
	Sig. (2-tailed)	,240		,085	,000
	N	34	34	34	34
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	,004	,300	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,981	,085		,000
	N	34	34	34	34
Total Jawaban	Pearson Correlation	,498**	,567**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	
	N	34	34	34	34

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

```
RELIABILITY
 /VARIABLES=A B C Total
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
```

Reliability

Notes

Output Created		21-JAN-2017 08:17:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=A B C Total /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	*00:00:00,02*

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,35	,950	34
Pertanyaan 2	3,53	,825	34
Pertanyaan 3	3,32	,878	34
Total Jawaban	10,21	1,572	34

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,41	9,886	3,144	4

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=A B C Total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		21-JAN-2017 08:18:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=A B C Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	*00:00:00,02*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,53	,788	34
Pertanyaan 2	3,56	,894	34
Pertanyaan 3	3,44	,786	34
Total Jawaban	10,53	1,562	34

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Total Jawaban
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	-,046	,052	,504**
	Sig. (2-tailed)		,798	,771	,002
	N	34	34	34	34
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	-,046	1	,285	,693**
	Sig. (2-tailed)	,798		,102	,000
	N	34	34	34	34
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	,052	,285	1	,693**
	Sig. (2-tailed)	,771	,102		,000
	N	34	34	34	34
Total Jawaban	Pearson Correlation	,504**	,693**	,693**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	
	N	34	34	34	34

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

```
RELIABILITY
 /VARIABLES=A B C Total
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
```

Reliability

Notes

Output Created		21-JAN-2017 08:18:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=A B C Total /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	*00:00:00,00*

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,53	,788	34
Pertanyaan 2	3,56	,894	34
Pertanyaan 3	3,44	,786	34
Total Jawaban	10,53	1,562	34

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,06	9,754	3,123	4

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=A B C Total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		21-JAN-2017 08:18:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=A B C Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,53	,861	34
Pertanyaan 2	3,44	,746	34
Pertanyaan 3	3,53	,861	34
Total Jawaban	10,50	1,354	34

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Total Jawaban
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	-,139	-,226	,416*
	Sig. (2-tailed)		,434	,199	,014
	N	34	34	34	34
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	-,139	1	,239	,615**
	Sig. (2-tailed)	,434		,174	,000
	N	34	34	34	34
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	-,226	,239	1	,624**
	Sig. (2-tailed)	,199	,174		,000
	N	34	34	34	34
Total Jawaban	Pearson Correlation	,416*	,615**	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	
	N	34	34	34	34

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

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

```
RELIABILITY
 /VARIABLES=A B C Total
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
```

Reliability

Notes

Output Created		21-JAN-2017 08:18:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=A B C Total /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,629	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,53	,861	34
Pertanyaan 2	3,44	,746	34
Pertanyaan 3	3,53	,861	34
Total Jawaban	10,50	1,354	34

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,00	7,333	2,708	4

TABEL f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (*df* = 1 40

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df 41- 80)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

TABEL r

Tabel r untuk df = 1 - 46

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
BALAI PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN
(BP3K) CINTA KASIH
Jalan Lintas Muara Enim – Prabumulih,Km.46 Cinta Kasih (31352)

Nomor : 526/Kg /Sekt-BP3K/ 2017
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (Satu) berkas
Perihal : Telah Selesai Melakukan Penelitian

Cinta Kasih, 14 Januari 2017
Kepada,
Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah
Ub. Kepala Tata Usaha
Di –
Palembang

Menanggapi Surat Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang Tanggal 4 November 2016 Nomor : 907/H-5/FEB-UMP/XI/2016 menyatakan telah selesai melakukan penelitan untuk menyelesaikan study pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis :

Nama : Siti Sofiatun
NIM : 21 2013 163
Program : Manajemen

Pada prinsipnya Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan (BP3K) Cinta Kasih menerima dan setuju, atas kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh yang bersangkutan di Wilayah Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan (BP3K) Cinta Kasih.

Demikianlah disampaikan, sebagai bahan Administrasi selanjutnya dan kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Kepala BP3K Cinta Kasih

HAMKA, A.Md
NIP.198612101979031010

Jadwal Penelitian Kegiatan

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Revisi Proposal												
2	Penulisan Bab I												
3	Penulisan Bab II												
4	Penulisan Bab III												
5	Mengedarkan Kuesioner												
6	Tabulasi Data dan Analisis												
7	*Penulisan Bab IV dan Bab V*												
8	Penggandaan Laporan Penelitian												

Sumber gagasan penulis,2017.

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	: **SITI SOFIATUN**	PEMBIMBING :	
NIM	: **212013163**	KETUA	: **Arniza Nilawati, S.E., M.M**
PROGRAM STUDI	: **MANAJEMEN (SDM)**	ANGGOTA	:
JUDUL SKRIPSI	: **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BP3K CINTA KASIH**		

NO.	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1.	4/1-2017	Bab I			Acc.
2.	6/1.-2017	Bab II			perbaiki.
3.	8/1-2017	Bab III			perbaiki.
4.	21/1-2017	Bab III			Acc.
5.	22/1-2017	Bab II			perbaiki.
6.	23/1-2017	Bab III			Acc
7.	25/1-2017	Bab IV			perbaiki
8.	27/1-2017	Bab IV & V			perbaiki.
9.	29/1-2017	Bab IV			perbaiki.
10.	30/1-2017	Bab IV			Acc.
11.	31/1-2017	Bab V			perbaiki.
12.	1/2-2017	Bab V			perbaiki.
13.	3/2-2017	Bab I s/d V			Acc.
14.					
15.					
16.					

Siap ujian

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /
a.n Dekan
Program Studi

HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 02160570010

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

بسم الله الرحمن الرحيم

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	:	**SITI SOFIA TUN**
NIM	:	**212013163**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (24) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 2016 ,الإثنين, 26 سبتمبر

an. Dekan

Wakil Dekan IV

Purmansyah Ariadi, S.Ag.,M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name	:	Siti Sofiatun
Place/Date of Birth	:	Musi Banyuasin, January 07th 1995
Test Times Taken	:	+3
Test Date	:	February. 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension	:	48
Structure Grammar	:	43
Reading Comprehension	:	40
OVERALL SCORE	:	436

Palembang, February, 06th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A
NBM/NIDN. **1164932/0210098402**

No. 402/TEA FE/LB/UMP/II/2017

123 Certificates

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

STATUS TERAKREDITASI

بسم الله الرحمن الرحيم

PIAGAM

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama	: SITI SOFIATUN
Nomor Pokok Mahasiswa	: 212013163
Fakultas	: EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir	: MUSI BANYUASIN, 07-01-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa	: PANGKALAN PANJI
Kecamatan	: BANYUASIN III
Kota/Kabupaten	: BANYUASIN
Dinyatakan	: Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,

Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NBM/NIDN. 743462/0230106301

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

LABORATORIUM KOMPUTER

SERTIFIKAT

Nomor : 044/ PAK / LAB.. FE UMP/II / 2015

Diberikan Kepada :

N a m a	: SITI SOFIATUN	
N i m	: 212013163	
Tempat Lahir	: MUSI BANYUASIN	
Tanggal Lahir	: 07 JANUARI 1995	
Nilai	:	80 | A | SANGAT MEMUASKAN

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan SEPTEMBER 2014 sampai dengan bulan DESEMBER 2014 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, FEBRUARI 2015

Dekan

ABID DJAZULI, SE, MM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LABORATORIUM KOMPUTER

SERTIFIKAT

Nomor : 455 /PAK / LAB.. FE UMP/VIII/ 2016

Diberikan Kepada :

N a m a	: SITI SOFIATUN			
N i m	: 212013163			
Tempat Lahir	: MUSI BANYUASIN			
Tanggal Lahir	: 07 JANUARI 1995			
Nilai	:	75	B	MEMUASKAN

Peserta Pelatihan APLIKASI KOMPUTER DALAM BISNIS yang dilaksanakan dari bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Juni 2016 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Agustus 2016

Dekan

Fauzi Ridwan, SE., MM

SURAT KETERANGAN

No. 081/Abstract/LB/UMP/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd.

Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris

NIDN : 0203107901

Alamat : Jl. Padmajaya. No. 121 A. 9/10 Ulu Plaju

No Telpon : 081278781709

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Siti Sofiatun

NIM : 212013163

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BP3K Cinta Kasih/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 1 Februari 2017

an

Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd..

BIODATA PENULIS

Nama	: Siti Sofiatun
Nim	: 212013163
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Musi Banyuasin / 07 Januari 1995
Agama	: Islam
Alamat Lengkap	: Jl. Silaberanti Lr. Kenanga RT.08 RW.02 Plaju Palembang
Telepon	: 082177813375
Status	: Belum Menikah
Email	: Sitisofiatun63@yahoo.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah	: Ahmad Yaskur
Nama Ibu	: Rukayah
Pekerjaan Ayah	: Wiraswasta
Pekerjaan Ibu	: Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua	: Desa Beji Mulyo Kec. Tungkal Jaya Kab. Musi Banyuasin

RIWAYAT PENDIDIKAN

2001-2007	: SDN 1 BEJI MULYO
2007-2010	: SMPN 3 BERO JAYA TIMUR
2010-2013	: SMAN 13 PALEMBANG

VERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

RGURUAN TINGGI
TUDI MANAJEMEN (S1)
TUDI AKUNTANSI (S1)
TUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/...
Nomor : 044/SK/BAN-PT/...
Nomor : 1262/SK/BAN-PT/...
Nomor : 771/SK/BAN-PT/...

Email : febumpalembang.ac.
Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faksimile (0711) 8018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal	: Selasa/28 Februari 2017
Waktu	: Pukul 08.00 - 12.00 WIB
Nama	: Siti Sofiatun
NIM	: 21 2013 163
Program Studi	: Manajemen
Bidang Studi	: Manajemen SDM
Judul	: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Arniza Nilawati, S.E., M.M	**Pembimbing**	4 Maret '17	
2	Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M	Ketua Penguji	7-2-2017	
3	Arniza Nilawati, S.E., M.M	Penguji I	4 Maret '17	
4	Mismiwati, S.E., M.P	Penguji II	8-3-2017	

Palembang, Maret 2017
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BP3K CINTA KASIH *KECAMATAN GUNUNG MEGANG*

Siti Sofiatun
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang
Jln Kapten A.Rivai No. 2 Palembang
Email : Sitisofiatun63@yahoo.com

ABSTRACT

SITI SOFIATUN / 21 2013 163 / 2017 / The Influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang Office / Human Resources Management.

This research is formulated whether or not there was significant influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang Office. This research is aimed at figuring out the significant influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang Office. There were 34 respondents as samples of this research. The sources of data were primary data and secondary data. To collect the data, the researcher used questionnaire, and for analyzing the data, the researcher used validaty and reliability as well as multiple linear regression using Ttest and Ftest, either simultaneously or partially with the formula of regression $Y = 3{,}925+0{,}352X_1+0{,}283X_2$. T_{count} *on motivation toward employee's performance was 2,702,. It means that* T_{count} *was (2,702) >* T_{table} *(2,037) . in other words, Ho was rejected and Ha was accepted, and for* t_{count} *on work discipline toward employee's performance 2,158, which means that* t_{count} *(2,158) >* t_{table} *(2,037) . in this case, Ho was rejected and Ha was accepted. In practice, there was significant influence of Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang Office.*

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee's Performance.

ABSTRAK

Siti Sofiatun / 212013163 / 2017 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang/Manajemen *Sumber Daya Manusia*.

Rumusan masalah dalam penenlitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang dan Faktor apakah yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai padaKantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang dan untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden yang disebar pada pegawai kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden, dan sekunder yang berupa jumlah pegawai. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial). Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan dengan persamaan regresi linear berganda adalah $Y=3.925+0,352X_1+0,283X_2$. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 2.702, hal ini berarti T_{hitung} (2,702) $>T_{tabel}$ (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima dan t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Kerja adalah sebesar 2.158, hal ini berarti* t_{hitung} *(2.158)>* t_{tabel} *(2,037), maka Ho ditolak* dan Ha diterima. Artinya ada pegaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Peningkatan kualitas SDM sesuai kemampuan dan kebutuhan daerah dengan adanya peluang mengembangkan potensi wilayah, peran penyuluhan pertanian makin dibutuhkan untuk mendorong masyarakat petani memanfaatkan peluan yang ada. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting, dimana karyawan yang menghasilkan kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Wibowo (2014:7). Proses penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk secara jujur menyatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka tentang yang mereka lakukan, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka dan bagaimana mereka harus dibantu. Begitu pula dengan tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulangnya awal (sebelum jam 15.30 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.00 WIB dan pulang jam 15.30 WIB.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Malayu S.P. Hasibuan (2014:95). Pegawai yang berkualitas sangat diperhatikan kantor. Dengan memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya reward saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan, untuk mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja lebih giat dibutuhkan motivasi berupa lingkungan kerja yang nyaman, insentif dan penghargaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Malayu S.P Hasibuan (2014:193). Dengan adanya disiplin kita sadar dengan diri sendiri apakah sudah sadar dan sedih dalam melakukan disiplin. Terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalananan menuju kantor. Didalam perusahaan balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Dengan adanya keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan karyawan lainnya. Begitu pula dengan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.
- Untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

KAJIAN PUSTAKA

Hindria Hestisani (2014) dengan Judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Rumusan Masalah Adakah pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Buleleng. Jenis Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Variabel dan Indikator Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai. Data yang digunakan yaitu data primer. Tehnik pengumpulan data yang digunakan keusioner. Teknik Analisis menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitiannya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393. Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,591.

Meti Kaporina (2011) dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Musi Maju Mundur Kabupaten Banyuasin. Rumusan Maslah Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Musi Maju Mundur Kabupaten Banyuasin. Jenis Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Variabel dan Indikator Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Teknik Analisis menggunakan Regresi linear berganda. Hasil penelitiannya

terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (0,198) dan lingkungan kerja (0,203) terhadap kinerja karyawan sebesar 2,382.

Dwi Putri Ani (2015) dengan Judul Penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang. Rumusan Masalah Adakah pengaruh signifikan motivasi dan displin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang. Jenis Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Variabel dan Indikator Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Tehnik penggumpulan data yang digunakan kuesioner. Teknik Analisis menggunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitiannya Adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357. Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,441.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

a. Definisi kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Indikator kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Wibowo (2014:85-88), indikator atau tolak ukur kinerja dapat diukur sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan

pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disinttensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjannya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang mendorong atau penggerak kearah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi datang dari dalam diri manusia, karena pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri.

Menurut Veitzal Rivai (2014:456) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja
2) Gaji yang adil
3) Insentif
4) Rasa aman dalam berkerja
5) Penghargaan dan prestasi
6) Perlakuan yang akan adil dalam berkerja.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak inidikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedipslinan karyawan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaanya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedipslinan karyawan,karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa

dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat ,karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap,dan perilaku kedisiplinan karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedipslinan karyawan.

HIPOTESIS

- Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.
- Ada faktor yang paling dominasi dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang.

METODE PENELITIAN

Penelituan dilakukan oleh penulis pada Kantor BP3K Cinta Kasih Kecamatan Gunung Megang. Terdapat tiga variabel, variabel motivasi, variabel disiplin kerja, variabel kinerja pegawai. Menggunakan sampel seluruh pegawai sebanyak 34 orang dikantor BP3K Cinta Kasih Kec. Gunung Megang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan. Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner yang behubungan dengan indikator –indikator yang digunakan. Tekhnis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji f dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas untuk menguji sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected item-Total Correlation pada output Cronbach alpha*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (*df*) = n-2 (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikan 5% (0,05).

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 34 responden, maka r_{tabel} df=n-2 dengan taraf signifikan 5%, df= 30-2 = 28, maka r_{tabel} = 0,361.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah berikut ini dengan menggunakan R_{hitung} dan R_{tabel}, sebagai berikut ini:

Tabel 1V. 1

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	Pertanyaan 1	0,498	*0,349*	*Valid*
	Pertanyaan 2	*0,567*		
	Pertanyaan 3	0,719		
Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0,504	0,349	Valid
	Pertanyaan 2	0,693		
	Pertanyaan 3	*0,693*		
Kinerja	Pertanyaan 1	0,416	0,349	Valid
	Pertanyaan 2	0,615		
	Pertanyaan 3	0,624		

Sumber : *Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16*

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja lebih besar dibanding nilai r_{tabel}. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing *variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja dinyatakan Valid untuk digunakan* sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala(misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan(misal 0-20, 0,50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 1V. 2

Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Standar Reabilits***	***Keterangan***
Motivasi	0,683	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,721	0,60	Reliabel
Kinerja	0,629	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja semua dikatakan reliabilitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program *SPSS*, maka didapatka output sebagai berikut:

Tabel 1V. 3

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,925	1,853	
	Motivasi	,352	,130	,409
	Disiplin Kerja	,283	,131	,327

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 16, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagi berikut:

$Y=3.925+0,352X_1+0,283X_2$

Dimana:

a. Konstanta sebesar 3.925 positif dengan menyatakan bahwa jika Motivasi Dan Disiplin Kerja nilai nya 0, maka kinerja pegawai masih tetap mempunyai kinerja
b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,352 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai
c. Koefisien regresi X_2 Sebesar 0,283 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja juga akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 3,925 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Motivasi Dan Disiplin Kerja bernilai nol (0) maka Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) masih tetap ada kinerjanya.

Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,352 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi maka mengakibatkan kinerja kerja pegawai meningkat juga.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,283 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap disiplin kerjamaka mengakibatkan kinerja kerja pegawai.Begitu juga sebaliknya Jika terjadi penurunan terhadap kepuasaan kerja maka akan menurunkan kinerja kerja pegawai dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut ini:

Tabel 1V. 4

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,818	2	8,909	6,470	,004[b]
	Residual	42,682	31	1,377		
	Total	60,500	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah 6,470. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, (dk) = n – k -1 adalah sebesar 3,305.

Signifikan sebesar 0,004 atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.17 berikut ini:

Tabel 1V. 5

Hasil Uji t (Persial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,925	1,853		2,119	,042		
	Motivasi	,352	,130	,409	2,702	,011	,994	1,006
	Disiplin Kerja	,283	,131	,327	2,158	,039	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df (n-2) = 34-2 = 32, adalah sebesar 2.037.

Dapat dijelaskan bahwa:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat T_{hitung} untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 2.702, hal ini berarti T_{hitung} (2,702) >T_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pegaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap KinerjaPegawai.

Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat dilihat T_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja adalah sebesar 2.158, hal ini berarti t_{hitung} (2.158)> t_{tabel} (2,037), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya

ada pegaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja. Dengan demikian secara persial hipotesis terbukti.

Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Motivasi Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K), sebagai berikut:

Tabel 1V. 6

Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,543[a]	,295	,249	1,173

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS dapat di interpretasikan sebagai berikut :

Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,543 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Motivasi Dan Disiplin Kerja dengan variabel terikat Kinerja Pegawai adalah Sedang.

Angka R Squer (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,295 memberikan makna bahwa variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,295 atau 29,5% sedangkan sisanya 70,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh positif Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian dari hasil pengujian regresi linear berganda didapatkan $Y=3.925+0,352X_1+0,283X_2$
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 6,470. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, (dk) = n – k -1 adalah sebesar 3,305.

   Signifikan sebesar 0,004 atau signifikan yang diperoleh itu lebih kecil dari α = 0,05, artinya Ho ditolak, Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Setiap karyawan yang berprestasi diberikan harus diberikan penghargaan agar mereka merasa sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kemampuan terbaiknya.
4. Pimpinan harus memberikan sanksi dengan tegas pada pegawai agar mereka terdorong untuk disiplin dan mematuhi segala aturan yang ada didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Dwi Putri Ani. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV.Prabu Sriwijaya Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang : Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hindria Hestisani. (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. (Online)*. Vol2. (http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php//JJM/article/download/4656/3553).

Malayu S.P Hasibuan. *(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. BumiAksara.

Malayu S.P Hasibuan (2014). *Organisasi dan Motifasi Dasar Peningkatan produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Meti Kaporina. (2011). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Musi Maju Mukmur kabupaten Banyuasin*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

M. Iqbal Hasan. (2013). *Statistik 1*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Program Strata Satu. (2016) *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Veithzal Rivai.(2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : PT.Pustaka Baru.