

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN GUNUNG MEGANG**

**Untuk Memenuhi Gelar Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



NAMA : WAHYU YULIANA WANTI

NIM : 21 2013 158

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyu Yuliana Wanti

NIM : 21 2013 158

Program Studi : Manajemen

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

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Febuari 2017

Penulis



Wahyu Yuliana Wanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan
Gunung Megang
Nama : Wahyu Yuliana Wanti
NIM : 21 2013 158
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, 30 Januari 2017

Pembimbing,



DR. Hj. Fatimah S.E., M.Si

NIDN : 0205026201

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN: 0216057001

Motto dan Persembahan

Motto :

- “ Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah: 153)
- “ Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri” (Al-Ankabut: 6)
- Sungguh bersama kesukaran dan keringanan. Karna itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain). Dan kepada tuhan, berharaplah . (Q.S Al Insyirah : 6-8)

Persembahan Kepada :

- Kedua orang tua ku tercinta
- Keluarga besarku
- Dosen pembimbing
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku

PRAKATA

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat, ridho dan karunianya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberi dorongan semangat. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada ibu. Selain itu disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu saya dalam penyelesaian studi ini, dan tak lupa juga saya menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu DR. Hj. Fatimah S.E., M.Si. sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, memberikan pengarahan dan saran-saran dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku pengurus Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Untuk kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan adik ku wahyu sekar ningrum yang saya sayangi serta saudaraku yang telah banyak membantu mendoakan, menasehati, dan memotivasi saya.
7. Para Sahabat-sahabat ku odi,linda,anggi,liska,sofi,fika,dora,monika,sinta eva,tata,ari ataupun teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2013, seposko KKN (315), rekan-rekan satu pembimbing dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas motivasi dan kebersamaannya.

Akhir kata saya mohon maaf apabila terdapat kesalahan baik disengaja maupun tidak sengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Harapan saya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Penulis



Wahyu Yuliana Wanti

DAFTAR ISI

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	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	6
B. Landasan Teori	7
C. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	25

E. Data yang Diperlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Kajian Pustaka	6
Tabel III.1	Definisi Variabel dan Indikator	24
Tabel III. 2	Populasi dan Sampel.....	25
Tabel IV.1	Struktur Organisasi.....	37
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	40
Tabel IV.5	Tanggapan Responden terhadap Indikator Pengakuan dan Prestasi	41
Tabel IV.6	Tanggapan Responden terhadap Indikator Konsep Diri.....	42
Tabel IV.7	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kondisi Lingkungan	43
Tabel IV.8	Tanggapan Responden terhadap Indikator Waskat	44
Tabel IV.9	Tanggapan Responden terhadap Indikator Ketegasan.....	45
Tabel IV.10	Tanggapan Responden terhadap Indikator Sanksi.....	46
Tabel IV.11	Tanggapan Responden terhadap Indikator Hasil Kerja	47
Tabel IV.12	Tanggapan Responden terhadap Indikator Inisiatif.....	48
Tabel IV.13	Tanggapan Responden terhadap Indikator Disiplin Waktu dan Absensi.....	49
Tabel IV.14	Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.15	Hasil Uji Reliabilitas.....	51

Tabel IV.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel IV.17	Hasil Uji F	54
Tabel IV.18	Hasil Uji t	55

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 Penulis

ABSTRAK

Wahyu Yuliana Wanti/212013158/Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Rumusan masalah adakah Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim. Jenis Penelitian ini menggunakan jenis Asosiatif. Jumlah sampel adalah 36 Pegawai yang berada pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim. Data yang digunakan adalah primer. Metode pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim secara signifikan. Persamaan regresi linier berganda $Y = 0,326 + 0,484X_1 + 0,515X_2$. Nilai yang didapat dari uji parsial X_1 $t_{hitung} (2,529) > t_{tabel} (2,032)$ berpengaruh terhadap Y, dan untuk X_2 $t_{hitung} (2,547) > t_{tabel} (2,032)$ berpengaruh terhadap Y artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Uji koefisien determinasi R^2 sebesar 0,372 sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai.

ABSTRACT

Wahyu Yuliana Wanti/ 212013158/ The Influence of Work Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at the District Office of Gunung Megang Muara Enim Regency, South-Sumatra Province.

This research is formulated whether or not there was either simultaneous or partial significant influence of Work Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at the District Office of Gunung Megang Muara Enim Regency, South-Sumatra Province. The type of this research was an associative research. There were 36 employees of at the District Office of Gunung Megang Muara Enim Regency as samples of the research. Primary data was used in this research. To collect the data, the researcher used documentation. The researcher used a qualitative-quantitative analysis. The results of the hypothesis testing at 95% confidence level indicated that there was significant influence among Work Motivation and work Discipline toward Employee's Performance at the District Office of Gunung Megang Muara Enim Regency. The equation of Multiple linear regression $Y = 0.326 + 0,484X_1 + 0,515X_2$. showed that the value partially obtained from X_1 obtained (2.529) > t table (2.032) which means that there was significant influence Y, and for X_2 of obtained (2.547) > t table (2.032), which means that there was influence of Y. In other words, There was partial influence of Work Motivation and Work Discipline toward Employee's performance. In practice, determination coefficient test of R^2 was 0.372, while the remaining value was 62.8% was introduced by other excluded variables.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Job Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Dan pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalanya organisasi.

Sebuah organisasi tidak akan berjalan optimal jika pegawai tidak bekerja dengan optimal, dan salah satu hal yang mempengaruhi hal tersebut ialah prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya adalah motivasi merupakan Proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Selain motivasi, disiplin juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara enim merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah tertentu dengan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dalam hal mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

hubungan dengan prestasi kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim saat ini bisa dikatakan hasil kerja yang dimana kualitas instansi pemerintah belum cukup baik dalam memenuhi pelayanan di masyarakat, hal ini bisa dilihat masih adanya berbagai keluhan masyarakat mengenai pelayanan. Ditandai dengan adanya masyarakat yang dipersulit ketika mengurus KTP (Kartu Tanda Penduduk) di instansi pemerintah seperti dikenakan biaya untuk mendapatkan pelayanan yang lebih cepat, sehingga masih perlu peningkatan kualitas pelayanan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal dan baik pada masyarakat. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal hal ini terlihat dari pegawai lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaanya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaanya itu sendiri. Dan disiplin waktu dan absensi masih belum berjalan efektif hal ini terlihat dari masih ada ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di kantor Kecamatan Gunung Megang seperti pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja dan datang ke kantor untuk absensi kemudian pergi meninggalkan kantor.

Faktor motivasi bagi pegawai di kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim hal ini di tandai dengan pengakuan dan prestasi akan pegawai terhadap prestasi mereka masih belum dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan sehingga membuat karyawan merasa tidak dipedulikan akan hasil kerja mereka. Dan konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya ditandai dengan masih kurangnya rasa percaya diri pegawai terhadap kemampuan diri mereka dalam melakukan sesuatu. Selain itu kondisi lingkungan masih perlu dibenahi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ditandai dengan ruangan kerja mereka yang dimana di ruangan mereka belum seluruhnya terdapat AC di setiap ruangan yang mengakibatkan ruangan menjadi panas sehingga pegawai merasa kegerahan dan menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Disiplin sangat berperan penting dalam Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim, hal ini di tandai dengan waskat (pengawasan) yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai kecamatan gunung megang sudah cukup baik, hanya saja masih ada pegawai kurang disiplin disebabkan kerana pimpinan jarang ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja. Dan masih kurangnya ketegasan dari pimpinan membuat kesadaran pada diri pegawai masih rendah untuk menaati peraturan yang telah di buat. Selain itu di berikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan dengan adanya sanksi di berikan kepada pegawai agar mereka jera dan tidak mengulangi lagi

kesalahan meraka di tandai dengan pegawai yang jalan-jalan waktu jam kerja berlangsung baik didalam ataupun diluar kantor.

Apabila seseorang pegawai memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan prestasi kerja tersendiri dan pencapaian hasil yang baik bagi perusahaan. Untuk membuktikan benar tidaknya hal ini maka saya membuat judul: **Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab. Muara Enim.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab. Muara Enim.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Memperoleh dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah di dapatkan di perkuliahan sebagai bahan untuk di lakukan kajian khususnya SDM.

2. Bagi lokasi penelitian

penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi kantor Kecamatan Gunung Megang dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal prestasi kerja dan langkah-langkah yang diambil dengan meningkatkan dan memperbaiki motivasi kerja dan disiplin kerja di dalam organisasi tersebut.

3. Bagi almamater

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian secara sejenis di masa yang akan datang dan menambah banyak pengetahuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1
Penelitian sebelumnya

No	Keterangan	Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieq, dan Arik Prasetya (2014)	Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016)
1	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang.	Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang.	Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.
3	Jenis Penelitian	Deskriptif	Metode Explanatory Research	Kuantitatif Kausal
4	Variabel dan Indikator	1. Motivasi Kerja (X_1) 2. Disiplin Kerja (X_2) 3. Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Motivasi Kerja (X_1) 2. Disiplin Kerja (X_2) 3. Prestasi Kerja (Y)	1. Motivasi Kerja (X_1) 2. Disiplin Kerja (X_2) 3. Prestasi Kerja Karyawan (Y)
5	Data yang digunakan	Data primer	Data primer	Data Primer
6	Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
7	Teknik Analisis	Regresi linear berganda	Regresi linear berganda dan analisis deskriptif	Regresi linear berganda
8	Hasil Penelitian	- Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,451 . - Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,286.	- Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,087. - Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,286.	- Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,306. - Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,201.

Sumber: Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieq, dan Arik Prasetya (2014) dan Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016)

B. Landasan Teori

1. Prestasi kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:94) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Menurut Edy Sutrisno (2012:152-153) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

c. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:89-90) Tujuan dan Kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang di gunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaanya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawanya yang berada dalam organisasi
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga di capai tujuan untuk mendapatkan permonce kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku

bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau megembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan memgembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

d. Metode-metode penilaian prestasi kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:97-100) metode-metode penilaian prestasi kerja terbagi menjadi 2 (dua) macam yaitu:

1) Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja karyawan dan diterapkan secara sistematis maupun dengan sistematis. yang termasuk ke dalam tradisional adalah:

a) *Rating scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif,

b) *Employee comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antar seseorang pekerja dengan pekerjaan lainnya.

c) *Check list*

Dengan metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d) *Freeform essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan yang sedang dinilainya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:143) Motivasi Kerja 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.

Menurut Sadili Samsudin (2010:281) Motivasi Kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

b. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:146) tujuan motivasi kerja antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedipslinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan

c. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:149) ada dua metode motivasi:

1) Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaanya. Seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bidang jasa.

2) Motivasi tak langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Seperti kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

d. Berikut ini menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:150-151) dalam proses motivasi kerja di perusahaan antara lain:

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu di tetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan di motivasi ke arah tujuan itu.

2) Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dala proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus di lakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan di perolehnya dan syarat apa saja yang harus di penuhiya supaya insentif tersebut di perolehnya.

4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus di satukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesmen*.

6) Team work

Team work bisa di artikan kerja tim atau kerja sama merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan serta berkomitmen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

e. Menurut Donni Juni Priansa (2014:220-222) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu terget yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi.

7) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja. Sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

9) Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:196-197) indikator-indikator disiplin kerja adalah:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan 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 bawahanya.

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 kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

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 indisiplinan karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

c. Menurut Edy Sutrisno (2012:89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1) Besar kecilnya pemberian motivasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawannya akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

c) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan tersebut.

d. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:130-131) Pendekatan Disiplin Kerja:

Ada tiga pendekatan disiplin kerja:

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelahn pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai .
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

C. Hipotesis

Adanya Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab. Muara Enim.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Wiratna (2015:16) jenis penelitian berdasarkan eksplanasinya ada 3 macam yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian Komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan variabel yang satu dengan variabel yang lain atau variabel satu dengan standar.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

B. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Gunung Megang di Jalan Jendral. Sudirman No 01 Gunung Megang, Kab.Muara Enim, Sumatera Selatan No telpon 0852-6727-2854.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 1
Definisi Variabel, Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Prestasi kerja Karyawan (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu di setiap pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil Kerja b. Inisiatif c. Disiplin Waktu dan Absensi
Motivasi kerja Karyawan (X1)	Motivasi adalah Proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan di setiap pegawai Kantor kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengakuan dan Prestasi b. Konsep Diri c. Kondisi Lingkungan
Disiplin kerja Karyawan (X2)	Kedisiplinan adalah Kesadaran dan kesedian pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ul style="list-style-type: none"> a. Waskat b. Ketegasan c. Sanksi

Sumber: Malayu S.P Hasibuan (2014), Sadili Samsudin (2010)

D. Populasi dan Sampel

Menurut Wiratna (2015:80) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim yang berjumlah 36 orang.

Tabel III. 2
Jumlah Pegawai Berdasarkan jenis kelamin
Di Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim

NO	Jenis kelamin	Jumlah Populasi
1	Laki-Laki	21
2	Perempuan	15
	Jumlah	36

Sumber: Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim, 2016.

Menurut Wiratna (2015:81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Metode pengambilan sampel adalah Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Wiratna 2015:88).

Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 36 orang dari populasi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

E. Data Yang Diperlukan

Menurut M.Iqbal Hasan (2013:33), berdasarkan sumber pengambilan data dibedakan menjadi dua,yaitu 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 dari peneliti yang terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia.

Data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah data primer, berupa jawaban kuesioner yang dibagikan kepada jumlah pegawai sebanyak 36 orang pegawai di kantor kecamatan gunung megang Kab. Muara Enim.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:137-145) terdapat beberapa metode data sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)

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)

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

3. Observasi

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

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari temuan indikator penelitian.

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 yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

Analisis Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara Kualitatif digunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Ragu-Ragu	= Netral
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

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:121) Uji Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Wiratna (2015:108) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df = n-2$ dengan signifikan 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna (2015:110) Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $Alpha > 0,60$ maka reliabel.

b. Regresi Linear Berganda

Menurut M. Iqbal Hasan (2013:269) Regresi Linear Berganda adalah Regresi di mana variabel, mungkin terikatnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Pegawai

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

a = nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$

b_1b_2 = bilangan koefisien masing-masing variabel X_1X_2

e = Gangguan (error)

c. Uji Hipotesis

1) Uji F (uji simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

a) Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

b) Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-k-1 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X_1, X_2 terhadap Y.

c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya ada Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$. Artinya tidak ada Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

2) Uji T (parsial)

Untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

H_a : Ada Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

b) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = $n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel X_1, X_2 terhadap Y .

c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Artinya ada Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$. Artinya tidak ada Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Gunung Megang

Kecamatan Gunung Megang pertama kali bertempat di desa Teluk Lubuk pada tahun 1952 yang merupakan gabungan dari desa-desa yang meliputi tiga marga yaitu Marga Empat Petulai Belimbing terdiri dari Desa Teluk Lubuk, Berugo, Belimbing Dalam, Darmo Kasih, Cinta Kasih dan Desa Tanjung dan Marga Lengi terdiri dari Desa Gunung Megang Luar, Lubuk Mompo kemudian Marga Benakat terdiri dari Desa Rami Pasai, Pagar Jati, Pagar Dewa, Betung, dan Padang Bindu.

Kemudian dengan alasan perkembangan daerah maka tahun 1966 Kantor Kecamatan Gunung Megang dipindahkan ke Desa Cinta Kasih yang berada dipinggir jalan Negara lintas tengah Sumatera. Dan Pada tahun 1973 Kecamatan Gunung Megang dipindahkan tempat ibu kotanya sesuai dengan nama kecamatannya yaitu di Desa Gunung Megang.

Pada tahun 1987 dikecamatan Gunung Megang terjadi penambahan Desa baru yang merupakan Desa Transmigrasi terdiri Desa Sidomulyo, Fajar Indah, Kayu Ara Sakti, Bangun Sari dan Sumaja Makmur. Dan pada tahun 2003 Kecamatan Gunung Megang diadakan pemekaran kecamatan baru yaitu Kecamatan Benakat yang terdiri dari Desa Rami Pasai, Pagar Jati, Pagar Dewa, Betung dan Padang Bindu.

Tahun 2014 Kecamatan Gunung Megang diadakan pemekaran lagi dengan Kecamatan Baru yaitu Kecamatan Belimbing dengan terdiri dari Desa Tanjung, Cinta Kasih, Cinta Kasih Dalam, Belimbing, Bulang, Teluk Lubuk, Burgo dan Darmo kasih.

Sehingga saat ini Kecamatan Gunung Megang hanya terdiri dari Desa Lama dan Desa Pemekaran yang terdiri dari Desa Gunung Megang Dalam, Gunung Megang Luar, Perjito, Tanjung Terang, Tanjung Muning, Lubuk Mumpo, Penanggiran, Panang Jaya, Sidomulyo, Fajar Indah, Kayu Ara Sakti, Bagung Sari, Sumaja Makmur yang merupakan gabungan dari 13 Desa Dalam Kecamatan gunung Megang.

Dalam ruang lingkup Kegiatan Pemerintahan Kecamatan Gunung meliputi 3 (tiga) aspek yaitu:

1. Aspek Pemerintahan
2. Aspek Ekonomi Pembangunan
3. Aspek Sosial Kemasyarakatan

Dari 3 (tiga) aspek tersebut tentunya tidak terlepas dari saling keterkaitan terhadap masyarakat yang dalam hal ini Pemerintahan Kecamatan selalu memberikan pelayanan secara optimal terhadap masyarakat, sehingga Pemerintahan Kecamatan merupakan Pelayanan Publik.

2. Visi, Misi dan Tujuan Instansi

a. Visi

“ Terwujudnya Kehidupan Masyarakat yang Aman, Agamis dan Sejahtera.”

b. Misi

- 1) Mewujudkan kehidupan yang aman, agamis, tertib dan berbudaya.
- 2) Mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
- 3) Mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.

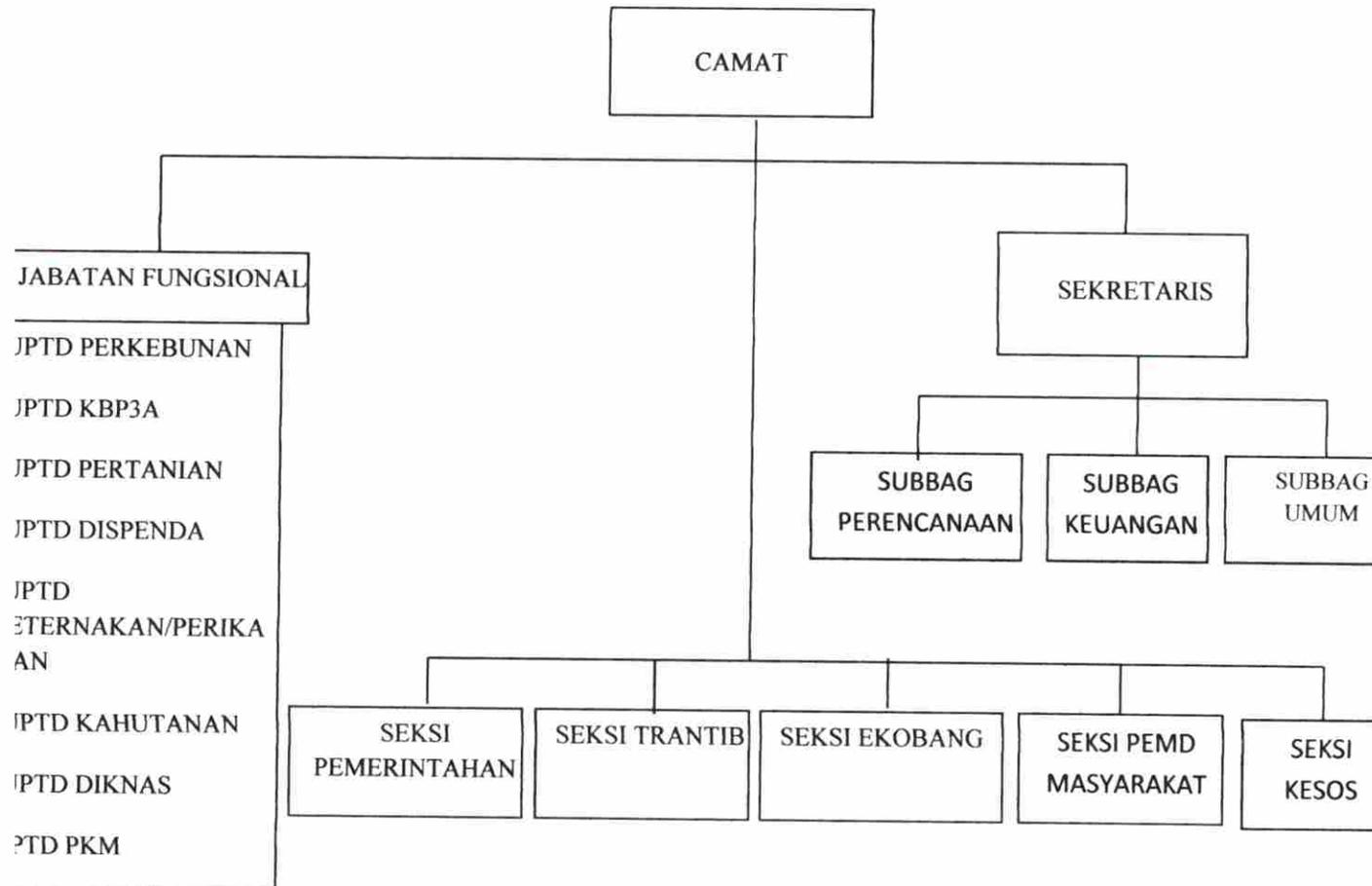
c. Tujuan

- 1) Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan pelayanan publik.
- 2) Meningkatkan kualitas dan kuantitas partisipasi masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan Daerah.
- 3) Meningkatkan kualitas dokumen kependudukan
- 4) Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap hukum dan HAM.

3. Struktur Organisasi Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara

Enim

Tabel IV. 1
Struktur Organisasi



4. Gambaran Karakteristik Responden

a. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jumlah responden yang menjawab pertanyaan. Diperoleh data jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel IV. 2 sebagai berikut :

Tabel IV. 2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	21	58,3%
2.	Perempuan	15	41,7%
	Jumlah	36	100%

Sumber : Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 2 dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah laki-laki, di karenakan banyak pegawai laki-laki untuk pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintah Desa dan kelurahan di Kantor Kecamatan Gunung Megang.

b. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan berdasarkan faktor penting dalam menjalankan rekrutmen karyawan baru. Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel berikut ini :

Tabel IV. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase %
SMA/Sederajat	12	33,3%
Diplomat 3	4	11,1%
S1	19	52,8%
S2	1	2,8%
Jumlah	36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 3 di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan responden untuk SMA/Sederajat sebanyak 12 orang (33,3%), Diplomat 3 sebanyak 4 orang (11,1%), S1 sebanyak 19 orang (52,8%), dan S2 sebanyak 1 orang (2,8%), jadi responden yang terbanyak adalah berpendidikan S1, dikarenakan kantor menganggap tingkat S1 dapat memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang dibutuhkan kantor.

c. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan pendapatan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel berikut ini :

Tabel IV. 4
Responden Berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	< Rp.2.000.000-	16	44,4%
2	Rp. 2.000.000 - Rp.3.000.000	6	16,7%
3	Rp. 3.000.000- Rp.4.000.000	7	19,4%
4	>Rp.4.000.000	7	19,4%
Jumlah		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 4 di atas dapat dilihat bahwa pendapatan responden yang mendapatkan gaji < Rp. 2.000.000,- sebanyak 16 orang (44,4%), Rp. 2.000.000 - Rp.3.000.000 sebanyak 6 orang (16,7%), Rp. 3.000.000 - Rp.4.000.000 sebanyak 7 orang (19,4%), dan yang mendapatkan gaji > Rp. 4.000.000 sebanyak 7 orang (19,4%). Jadi responden terbanyak adalah yang mendapatkan gaji < Rp. 2.000.000, Hal ini dikarenakan sebagian pegawai masih honorer di Kantor Kecamatan Gunung Megang.

5. Analisis Tanggapan Responden Dari Kuesioner

a. Variabel Motivasi Kerja

1) Indikator Pengakuan Dan Prestasi

Tabel IV. 5

Saya memperoleh penghargaan oleh kantor atas prestasi kerja.

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	3	47,2%
2	Setuju	16	44,4%
3	Ragu-ragu	17	8,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Tabel IV. 5 dapat dijelaskan bahwa jawaban sangat setuju sebesar (47,2%) dengan jumlah 3 orang, dan responden yang menjawab setuju sebesar (44,4%) dengan jumlah 16 orang, artinya sebagian pegawai sudah diberikan penghargaan oleh kantor atas prestasi kerja yang mereka berikan. Akan tetapi sebagian responden yang menjawab ragu-ragu sebesar (8,3%) dengan jumlah 17 orang responden masih ragu-ragu dan belum diberikan penghargaan akan prestasi kerja mereka dengan demikian motivasi yang diberikan kantor kepada pegawai belum cukup baik.

2) Indikator Konsep Diri

Tabel IV. 6
Saya mampu mengurus dan mengatasi diri saya sendiri
dalam situasi apapun.

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	3	8,3%
2	Setuju	14	38,9%
3	Ragu-ragu	18	50%
4	Tidak Setuju	1	2,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 6 di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (8,3%), menjawab setuju 14 orang (38,9%), menjawab ragu-ragu 18 orang (50%), dan menjawab tidak setuju 1 orang (2,8%). Dengan demikian jawaban responden yang tertinggi adalah ragu-ragu 18 orang (50%). Ini menjelaskan bahwa pegawai kurang mampu mengurus dan mengatasi diri mereka sendiri dalam situasi apapun.

3) Indikator Kondisi lingkungan

Tabel IV. 7
Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya
dalam bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,6%
2	Setuju	16	44,4%
3	Ragu-ragu	17	47,2%
4	Tidak Setuju	1	2,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 7 di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5,6%), responden yang menjawab setuju 16 orang (44,4%), responden yang menjawab ragu-ragu 17 orang (47,2%), dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,8%). Dengan demikian responden menjawab setuju dan ragu-ragu hampir sama ini menjelaskan bahwa para pegawai sebagian telah diberikan Lingkungan kerja fisik di kantor dan sebagian pegawai belum diberikan lingkungan kerja fisik yang mendukung mereka pada saat mengerjakan tugas.

b. Variabel Disiplin Kerja

1) Indikator Waskat

Tabel IV. 8
Setujukah anda, jika pengawasan dilakukan tanpa harus ada pemberitahuan terlebih dahulu

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,6%
2	Setuju	14	38,9%
3	Ragu-ragu	20	55,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 8 di atas menunjukkan bahwa dari 36 orang responden dalam kuesioner yang menjawab sangat setuju 2 orang (5,6%), menjawab setuju 14 orang (38,9%), dan menjawab ragu-ragu 20 orang (55,6%). Dengan demikian mayoritas responden menjawab ragu-ragu hal ini menjelaskan bahwa para pegawai masih ragu-ragu jika pengawasan dilakukan tanpa harus ada pemberitahuan terlebih dahulu.

2) Indikator Ketegasan

Tabel IV. 9
Pimpinan tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dan melanggar aturan

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	3	8,3%
2	Setuju	11	30,6%
3	Ragu-ragu	21	58,3%
4	Tidak Setuju	1	2,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 9 di atas menyatakan bahwa dari 36 orang responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (8,3%), responden yang menjawab setuju 11 orang (30,6%), responden yang menjawab ragu-ragu 21 orang (58,3%), dan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab ragu-ragu ini menjelaskan bahwa Pimpinan di kantor kecamatan gunung megang belum tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dan melanggar aturan yang telah dibuat di Kantor Kecamatan Gunung Megang.

3) Indikator Sanksi

Tabel 1V. 10
Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	6	16,7%
2	Setuju	16	44,4%
3	Ragu-ragu	13	36,1%
4	Tidak Setuju	1	2,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengeloaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel 1V. 10 di atas menyatakan bahwa dari 36 orang responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (16,7%), responden yang menjawab setuju 16 orang (44,4%), responden yang menjawab ragu-ragu 13 orang (36,1%), dan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan ragu-ragu hampir sama ini menjelaskan bahwa pegawai di kantor kecamatan gunung megang bersedia menerima sanksi dan sebagian tidak bersedia menerima sanksi yang telah di tetapkan kantor apabila melanggar aturan.

c. Variabel Prestasi kerja

1) Indikator Hasil Kerja

Tabel 1V. 11

Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	22,2%
2	Setuju	12	33,3%
3	Ragu-ragu	16	44,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel 1V. 11 di atas menyatakan bahwa dari 36 orang responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (22,2%), responden yang menjawab setuju 12 orang (33,3%), dan responden yang menjawab ragu-ragu 16 orang (44,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Ini menjelaskan bahwa pegawai masih ragu-ragu melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.

2) Indikator Inisiatif

Tabel 1V. 12
Saya selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,8%
2	Setuju	16	44,4%
3	Ragu-ragu	18	50%
4	Tidak Setuju	1	2,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel 1V. 12 di atas menyatakan bahwa dari 36 orang responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,8%), responden yang menjawab setuju 16 orang (44,4%), responden yang menjawab ragu-ragu 18 orang (50%), dan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Ini menjelaskan bahwa pegawai masih kurangnya inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan di Kantor Kecamatan Gunung Megang.

3) Indikator Disiplin Waktu Dan Absensi

Tabel 1V. 13
Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	19,4%
2	Setuju	13	36,1%
3	Ragu-ragu	16	44,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data primer dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel 1V. 13 di atas menyatakan bahwa dari 36 orang responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (19,4%), responden yang menjawab setuju 13 orang (36,1%), dan responden yang menjawab ragu-ragu 16 orang (44,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab ragu-ragu. Ini menjelaskan bahwa pegawai sering pulang dahulu sebelum jadwal jam kerja habis di Kantor Kecamatan Gunung Megang.

6. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 36 responden, maka r tabel $df=n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df=36-2 = 34$, maka $r_{tabel} = 0,339$.

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

Tabel IV. 14
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	Pertanyaan 1	0,756	0,339	Valid
	Pertanyaan 2	0,669		
	Pertanyaan 3	0,545		
Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0,625	0,339	Valid
	Pertanyaan 2	0,461		
	Pertanyaan 3	0,697		
Prestasi Kerja	Pertanyaan 1	0,819	0,339	Valid
	Pertanyaan 2	0,742		
	Pertanyaan 3	0,783		

Sumber: Hasil pengelolaan data dengan SPSS, versi 23

Dari Tabel IV. 14 hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja lebih besar dibanding nilai r_{tabel} . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja dinyatakan Valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $Alpha > 0,60$ maka reliabel.

Tabel IV. 15
Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilits</i>	<i>Keterangan</i>
Prestasi Kerja	0,742	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,685	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,817	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan data dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 15 di atas nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja semua dikatakan reliabilitas dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Setelah dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan sebagai berikut:

Tabel IV. 16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,326	2,427		0,134	0,894
Motivasi Kerja	0,484	0,191	0,371	2,529	0,016
Disiplin Kerja	0,515	0,202	0,374	2,547	0,016

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil pengelolaan data dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel IV. 16 di atas hasil uji regresi linear berganda di peroleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat digambarkan dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=0,326+0,484X_1+0,515X_2+ e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda di atas nilai kostanta sebesar 0.326 yang artinya apabila kedua variabel bebas Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bernilai 0 (nol) maka Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,326.

Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X_1) di atas sebesar 0,484. Apabila Motivasi Kerja X_1 meningkat 1, maka prestasi kerja akan bertambah sebesar 0,484. Meningkatnya motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada kantor kecamatan gunung megang. Apabila motivasi kerja diberikan kepada pegawai salah satunya dengan pemberian penghargaan akan membuat karyawan merasa terdorong dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Hasil Perhitungan nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,515. Apabila disiplin kerja meningkat sebanyak 1 maka prestasi kerja naik sebesar 0,515. Di karenakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dengan disiplin kerja yang baik membuat pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai dan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

8. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV. 17 berikut ini:

Tabel IV. 17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37,942	2	18,971	9,773	,000 ^b
Residual	64,058	33	1,941		
Total	102,000	35			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: Hasil pengelolaan data dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel di atas nilai signifikan F motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja nilai signifikan sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 9,773. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikan (α) = 0,05 dengan $df = n - k - 1$ ($df = 36 - 2 - 1$) maka $f_{hitung} 9,773 > f_{tabel} 3,284$ atau $sig F 0,000 < 0,05$ berarti h_0 ditolak dan h_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

9. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV. 18 berikut ini:

Tabel IV. 18
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,326	2,427		0,134	0,894
Motivasi Kerja	0,484	0,191	0,371	2,529	0,016
Disiplin Kerja	0,515	0,202	0,374	2,547	0,016

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil pengelolaan data dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan t_{tabel} secara nyata (α) $0,05:2 = 0,025$ dan $(df = n-2) = (36-2) = 34$ sebesar 2,032. Nilai signifikan t motivasi kerja sebesar 0,016 dan nilai t hitung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,529 dengan menggunakan t tabel taraf nyata (α) $= 0,05:2 = 0,025$, $df (n-2) = (36-2) = 34$ maka $t_{\text{hitung}} 2,529 > t_{\text{tabel}} 2,032$ atau $\text{sig } t 0,016 < \alpha 0,05$; yang berarti h_0 ditolak dan h_a diterima. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di karenakan motivasi kerja merupakan proses memengaruhi atau mendorong seseorang

dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan. Semakin besar motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, semakin besar semangat dan gairah pegawai dalam menjalankan tugas-tugas sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Nilai signifikan t disiplin kerja sebesar 0,016 dan nilai t hitung variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,547. Dengan menggunakan t tabel taraf nyata (α) $0,05:2 = 0,025$; $df(n-2)=(36-2)=34$, maka $t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 2,032$ atau $sig t 0,016 < \alpha 0,05$; dengan anggapan h_0 ditolak dan h_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Gunung Megang. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dikarenakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena semakin baik disiplin pegawai pada sebuah kantor, semakin tinggi prestasi kerja yang diberikan pegawai. Sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

10. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. Perbedaan yang terdapat dari perbandingan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada jenis penelitiin, pada peneltiaan ini sebelumnya menggunakan jenis penelitian deskriptif karena berisi distribusi item dari masing-masing variabel. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan asosiatif karena untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih. Perbedaan selanjutnya juga terdapat pada objek penelitian pada penelitian sebelumnya objek dalam penelitian yaitu PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang sedangkan dalam penelitian ini penulis menjadikan Kantor Kecamatan Gunung Megang sebagai objek penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis buat terlihat pada hasil yang sama yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif untuk Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja dan persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2014), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Perbedaan yang terdapat dari perbandingan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada jenis penelitian, pada penelitian sebelumnya menggunakan jenis penelitian Metode explanatory research. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan assosiatif karena untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih. Perbedaan selanjutnya juga terdapat pada objek penelitian pada penelitian sebelumnya objek dalam penelitian yaitu PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang, sedangkan dalam penelitian ini penulis menjadikan Kantor Kecamatan Gunung sebagai objek penelitian. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis buat terlihat pada hasil yang sama yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif untuk Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja dan persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif, tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Penelitian sebelumnya dilakukan Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya juga terlihat pada objek, pada penelitian sebelumnya yang dijadikan objek penelitian adalah Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Sedangkan pada penelitian ini penulis menjadikan objek penelitiannya adalah Kantor Kecamatan Gunung Megang. Perbedaan lainnya terlihat pada jenis penelitian, pada penelitian sebelumnya menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan asosiatif karena untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis buat terlihat pada hasil yang sama yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif untuk Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja dan persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

B. Pembahasan Hasil penelitian

1. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Menurut Sadili Samsudin (2010:281) Motivasi Kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantara motivasi kerja dan disiplin kerja (Donni Juni Priansa (2014). Hasil penelitian ini membuktikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk lebih maksimal menunjukkan prestasi kerja. Tidak hanya faktor motivasi , disiplin kerja pegawai juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Faktor-faktor penyebab masalah prestasi kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

- a) Motivasi kerja, pegawai termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja apabila adanya pengakuan akan prestasi untuk pegawai dalam berprestasi dalam mengerjakan pekerjaan sesuai di Kantor Kecamatan Gunung Megang. Dan di berikan dorongan agar percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki para pegawai serta kondisi lingkungan dalam hal fasilitas harus tersedia dengan lengkap.

b) Disiplin Kerja, harus dilakukan pengawasan agar pegawai tepat waktu dalam bekerja, ketegasan dalam kedisiplinan seperti menaati peraturan. Dalam hubungan dengan sanksi atau hukuman oleh pimpinan di berikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Menurut Sadili Samsudin (2010:281) Motivasi Kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh , Sylia Indra Loana, Bambang Swasto , dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2014) PT. Ansuransi

Jiwasraya Branch Office Malang, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dan Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016) Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Ini berarti motivasi kerja penting artinya dalam memaksimalkan prestasi kerja karyawan baik pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang (Sylia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014), PT. Ansuransi Jiwasraya Branch Office Malang (Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieq, dan Arik Prasetya, 2014), dan Hotel Naya Gawana Resort And Spa (Widianti, Bagia, dan Suwendra, 2016) maupun juga Kantor Kecamatan Gunung Megang dalam penelitian ini.

pengaruh ini menjelaskan bahwa pegawai perlu diberikan pengakuan dan prestasi agar pegawai merasa hasil kerja mereka selama ini diakui akan Hasil kerja mereka, Selain itu, konsep diri yang dimana pegawai diberi dorongan agar mereka percaya diri akan kemampuan yang mereka miliki dan kondisi lingkungan yang dimana fasilitas seperti AC harus terdapat di seluruh ruangan agar para pegawai tidak merasa kegerahan dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas dinilai mampu meningkatkan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karena apabila mereka diberikan pengakuan dan prestasi, dorongan dan kondisi lingkungan yang lengkap maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang . Sebaliknya pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang harus selalu meningkatkan Motivasi Kerja agar lebih meningkatkan Prestasi Kerja. Sebab adakalanya pada diri pegawai tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki dan timbul rasa kejenuhan akan pekerjaan yang dilakukannya, hal demikian dapat mengganggu dalam Kantor Kecamatan Gunung Megang. Sehingga Apabila motivasi kerja diberikan kepada pegawai salah satunya dengan pemberian penghargaan akan membuat karyawan merasa terdorong dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh , Sylia Indra Loana, Bambang Swasto , dan Gunawan Eko Nurtjahjono

(2014) PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2014) PT. Ansuransi Jiwasraya Branch Office Malang, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016) Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Ini berarti disiplin kerja penting artinya dalam memaksimalkan prestasi kerja karyawan baik pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang (Sylia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014), PT. Ansuransi Jiwasraya Branch Office Malang (Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya, 2014), dan Hotel Naya Gawana Resort And Spa (Widianti, Bagia, dan Suwendra, 2016) maupun juga Kantor Kecamatan Gunung Megang dalam penelitian ini.

pengaruh ini menjelaskan bahwa pegawai perlu pimpinan yang tegas karena Pimpinan kantor yang tegas kepada pegawai akan lebih dihormati pegawai, maka dari itu ketegasan pimpinan kantor sangat diperlukan terutama ketegasan dalam mengatasi pegawai tidak tepat waktu dan pegawai harus sering melakukan pengawasan agar pegawai datang tepat waktu. Serta Dalam hubungan dengan sanksi dan hukuman, karyawan juga menyatakan bahwa sanksi dan hukuman perlu diberikan kepada yang melanggar seperti jalan-jalan di waktu jam kerja karena Pimpinan kantor yang tegas dan

disiplin tinggi pegawai akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang dengan Disiplin yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karena apabila pengawasan, ketegasan, sanksi sudah berjalan baik maka secara langsung akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim. Maka penulis menyimpulkan adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim. Hal ini dapat dilihat dari :

1. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda ada pengaruh positif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kemudian dari hasil pengujian hipotesis didapatkan $Y = 0,326 + 0,484X_1 + 0,515X_2$.
2. Berdasarkan Tabel nilai signifikan F motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja nilai signifikan sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 9,773. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikan (α) = 0,05 dengan $df = n - k - 1$ ($df = 36 - 2 - 1$) maka $f_{hitung} 9,773 > f_{tabel} 3,284$ atau $sig F 0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung

3. Berdasarkan tabel menunjukkan t_{tabel} secara nyata (α) $0,05:2 = 0,025$ dan $(df = n-2) = (36-2) = 34$ sebesar 2,032. Nilai signifikan t motivasi kerja sebesar 0,016 dan nilai t hitung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,529 dengan menggunakan t tabel taraf nyata (α) $0,05:2 = 0,025$, $df (n-2) = (36-2) = 34$ maka $t_{hitung} 2,529 > t_{tabel} 2,032$ atau $sig t 0,016 < sig \alpha 0,05$; yang berarti h_0 ditolak dan h_a diterima. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Dan Berdasarkan tabel menunjukkan t_{tabel} secara nyata (α) $0,05:2 = 0,025$ dan $(df = n-2) = (36-2) = 34$ sebesar 2,032 Nilai signifikan t disiplin kerja sebesar 0,016 dan nilai t hitung variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,547. Dengan menggunakan t tabel taraf nyata (α) $0,05:2 = 0,025$; $df(n-2)=(36-2)=34$, maka $t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 2,032$ atau $sig t 0,016 < sig \alpha 0,05$; dengan anggapan h_0 ditolak dan h_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Gunung Megang.

B. SARAN

Sebaiknya Kantor Kecamatan Gunung Megang perlu meningkatkan motivasi kerja agar prestasi kerja meningkat dan menumbuhkan tingkat kesadaran dan disiplin bagi pegawai untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan kerja perlu juga diberikan sanksi-sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Donni Juni Priansa. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Iqbal Hasan. (2013). *Sumber Statistik 1*. Jakarta: PT.Bumi Perkasa.
- Program Strata Satu. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cv . Pustaka Setia.
- Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieq, dan Arik Prasetya (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (online), Vol.17, No.2, (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/710/907>, diakses 5 November 2016).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (online), Vol.7, No.1, (<https://ejournal.stiesia.a.c.id/jirm/article/viewFile/471/448>, diakses 5 November 2016).

- Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Genesha*, (online), Vol 4, (<http://www.journal.unitas-pdg.ac.id>, diakses 5 November 2016).
- Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press.

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
GUNUNG MEGANG KAB.MUARA ENIM

1. Mohon kesedian Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan skripsi. Jawaban dapat Ibu/Bapak/Saudara/Saudari tuliskan 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 penulisan skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas kesedian Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

A. Idenditas Responden

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan
 - a. Tamat SMA
 - b. Tamat D3
 - c. Tamat S1
 - d. Tamat S2

3. Pendapatan (bersih yang di bawa pulang)

- a. < Rp.2.000.000,-
- b. Rp. 2.000.000,--Rp.3.000.000
- c. Rp.3.000.000,--Rp.4.000.000
- d. > Rp.4.000.000

Salam Hormat

Wahyu Yuliana Wanti
Universitas Muhammadiyah Palembang

2. Petunjuk pengisian

Berilah tanda cek (\checkmark) pada salah satu pilihan jawablah yang paling benar dengan keterangannya:

SS = Sangat setuju (5)

S = Setuju (4)

R = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak setuju (1)

A. Indikator Motivasi Kerja (X1)

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya memperoleh penghargaan oleh kantor atas prestasi kerja					
2	Saya mampu mengurus dan mengatasi diri saya sendiri dalam situasi apapun					
3	Lingkungan kerja fisik di kantor mendukung saya dalam bekerja					

B.Indikator Disiplin Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Setujukah anda, jika pengawasan dilakukan tanpa harus ada pemberitahuan terlebih dahulu					
2	Pimpinan tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dan melanggar aturan					
3	Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					

C. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
2	Saya selalu memiliki inisiatif dalam mealaksanakan tugas					
3	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					

TABULASI DATA KUESIONER

No. Resp	Jenis Kelamin	pendidikan	pendapatan	MOTIVASI KERJA (X1)			JUMLAH	RATA-RATA	DISIPLIN KERJA (X2)			JUMLAH	RATA-RATA	PRESTASI KERJA (Y)			JUMLAH	RATA-RATA
				X1.1	X1.2	X1.3			X2.1	X2.2	X2.3			Y.1	Y.2	Y.3		
1	1	3	4	5	5	5	15	5,00	4	2	4	10	3,33	5	5	5	15	5,00
2	1	3	4	4	3	4	11	3,67	4	3	4	11	3,67	4	4	5	13	4,33
3	1	2	4	3	3	5	11	3,67	3	3	5	11	3,67	5	3	3	11	3,67
4	1	2	4	4	4	4	12	4,00	4	4	4	12	4,00	5	3	5	13	4,33
5	1	2	4	2	4	4	10	3,33	5	3	5	13	4,33	4	4	5	13	4,33
6	1	2	3	3	3	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33	3	3	3	9	3,00
7	1	4	4	4	4	3	10	3,33	4	4	3	10	3,33	3	3	4	10	3,33
8	1	3	4	4	4	3	11	3,67	4	3	5	12	4,00	4	3	5	12	4,00
9	1	3	3	5	4	4	13	4,33	4	3	5	12	4,00	4	4	4	11	3,67
10	2	3	3	3	3	3	11	3,67	3	5	4	12	4,00	5	4	4	13	4,33
11	2	3	2	4	3	3	10	3,33	4	4	5	12	4,00	5	4	4	13	4,33
12	2	3	3	3	3	4	10	3,33	5	3	3	11	3,67	4	4	3	11	3,67
13	2	3	2	4	4	3	11	3,67	4	5	5	14	4,67	4	4	4	12	4,00
14	1	3	2	4	3	3	10	3,33	4	3	4	11	3,67	3	2	3	8	2,67
15	2	3	3	4	4	4	11	3,67	3	4	4	11	3,67	3	3	3	9	3,00
16	1	1	3	3	3	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33	3	3	4	11	3,67
17	1	1	3	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00
18	2	1	2	3	4	3	10	3,33	3	4	3	10	3,33	4	3	3	11	3,67
19	1	1	2	4	3	4	11	3,67	4	3	4	11	3,67	4	4	3	11	3,67
20	1	3	2	3	3	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33	3	4	4	11	3,67
21	2	3	1	4	3	4	11	3,67	4	4	4	11	3,67	3	4	4	11	3,67
22	2	3	1	4	4	4	12	4,00	3	3	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33
23	1	3	1	3	3	3	9	3,00	3	3	4	10	3,33	4	4	3	11	3,67
24	2	3	1	4	5	3	12	4,00	3	4	3	10	3,33	4	3	4	11	3,67
25	1	3	1	4	3	3	10	3,33	4	3	3	10	3,33	5	4	4	13	4,33
26	1	3	1	4	5	3	12	4,00	4	5	3	11	3,67	4	4	5	14	4,67
27	2	3	1	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00
28	1	3	1	4	4	4	12	4,00	4	4	4	12	4,00	5	4	5	14	4,67
29	2	1	1	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00
30	2	1	1	4	4	3	11	3,67	4	4	3	10	3,33	3	3	3	9	3,00
31	2	1	1	4	4	4	12	4,00	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00
32	2	1	1	3	3	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33	3	3	3	9	3,00
33	2	1	1	4	4	3	11	3,67	4	4	3	11	3,67	3	4	4	11	3,67
34	1	1	1	3	3	2	8	2,67	3	3	2	8	2,67	4	4	4	11	3,67
35	1	1	1	3	3	3	10	3,33	3	4	3	10	3,33	3	3	3	9	3,00
36	1	1	1	3	3	4	10	3,33	3	3	3	9	3,00	3	3	4	10	3,33

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

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=JK Pendidikan Pendapatan
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		Jenis Kelamin	Pendidikan	Pendapatan
N	Valid	36	36	36
	Missing	0	0	0
Mean		1,42	2,39	2,14
Median		1,00	2,00	2,00
Mode		1	2	1
Std. Deviation		,500	,871	1,199
Variance		,250	,759	1,437
Range		1	3	3
Sum		51	86	77

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	58,3	58,3	58,3
	Perempuan	15	41,7	41,7	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	2	5,6	5,6	5,6
DIPLOMA 3	25	69,4	69,4	75,0
S1	2	5,6	5,6	80,6
S2	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <Rp 2.000.000,00	16	44,4	44,4	44,4
Rp 2.000.000,00-Rp 3.000.000,00	6	16,7	16,7	61,1
Rp 3.000.000,00-Rp 4.000.000,00	7	19,4	19,4	80,6
>Rp 4.000.000,00	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

Frequencies

```
FREQUENCIES VARIABLES=A
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes
Output Created		25-Jan-2017 09:50:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
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 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,016

[DataSet0]

Statistics

Pendidikan

N	Valid	36
	Missing	0
Mean		2,25
Median		3,00
Mode		3
Std. Deviation		,967
Variance		,936
Range		3

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	12	33,3	33,3	33,3
DIPLOMAT 3	4	11,1	11,1	44,4
S1	19	52,8	52,8	97,2
S2	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	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 D E F G H I
 /NTILES=4
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Notes
Output Created		18-JAN-2017 08:30:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
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 D E F G H I /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet0]

Statistics

		Pertany aan 1	Pertany aan 2	Pertany aan 3	Pertany aan 4	Pertany aan 5	Pertany aan 6	Pertany aan 7	Pertany aan 8	Pertany aan 9
N	Valid	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,61	3,53	3,53	3,50	3,44	3,75	3,78	3,47	3,75
Median		4,00	3,00	3,50	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
Mode		3	3	3	3	3	4	3	3	3
Std. Deviation		,645	,696	,654	,609	,695	,770	,797	,609	,770
Variance		,416	,485	,428	,371	,483	,593	,635	,371	,593
Range		2	3	3	2	3	3	2	3	2
Sum		130	127	127	126	124	135	136	125	135
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	50	4,00	3,00	3,50	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Frequency Table

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	17	47,2	47,2	47,2
	Setuju	16	44,4	44,4	91,7
	Sangat Setuju	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,8	2,8	2,8
	Ragu-Ragu	18	50,0	50,0	52,8
	Setuju	14	38,9	38,9	91,7
	Sangat Setuju	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,8	2,8	2,8
Ragu-Ragu	17	47,2	47,2	50,0
Setuju	16	44,4	44,4	94,4
Sangat Setuju	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	20	55,6	55,6	55,6
Setuju	14	38,9	38,9	94,4
Sangat Setuju	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,8	2,8	2,8
Ragu-Ragu	21	58,3	58,3	61,1
Setuju	11	30,6	30,6	91,7
Sangat Setuju	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,8	2,8	2,8
Ragu-Ragu	13	36,1	36,1	38,9
Setuju	16	44,4	44,4	83,3
Sangat Setuju	6	16,7	16,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	16	44,4	44,4	44,4
Setuju	12	33,3	33,3	77,8
Sangat Setuju	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,8	2,8	2,8
Ragu-Ragu	18	50,0	50,0	52,8
Setuju	16	44,4	44,4	97,2
Sangat Setuju	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	16	44,4	44,4	44,4
Setuju	13	36,1	36,1	80,6
Sangat Setuju	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

CORRELATIONS

```

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

```

Correlations

Notes

Output Created		05-JAN-2017 14:41:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working	36
	Data File	
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	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,61	,645	36
Pertanyaan 2	3,53	,696	36
Pertanyaan 3	3,53	,654	36
Total Jawaban Responden	10,67	1,309	36

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Total Jawaban Responden
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	,343*	,162	,756**
	Sig. (2-tailed)		,041	,346	,000
	N	36	36	36	36
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	,343*	1	-,064	,669**
	Sig. (2-tailed)	,041		,709	,000
	N	36	36	36	36
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	,162	-,064	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,346	,709		,001
	N	36	36	36	36
Total Jawaban Responden	Pearson Correlation	,756**	,669**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	
	N	36	36	36	36

*. 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		05-JAN-2017 14:42:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working	
	Data File	36
	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	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,05

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,61	,645	36
Pertanyaan 2	3,53	,696	36
Pertanyaan 3	3,53	,654	36
Total Jawaban Responden	10,67	1,309	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,33	6,857	2,619	4

CORRELATIONS

```

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

Correlations

		Notes	
Output Created			05-JAN-2017 14:44:05
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working		36
	Data File		
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		00:00:00,03

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,50	,609	36
Pertanyaan 2	3,44	,695	36
Pertanyaan 3	3,75	,770	36
Total Jawaban Responden	10,69	1,238	36

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Total Jawaban Responden
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	-,067	,274	,625**
	Sig. (2- tailed)		,696	,106	,000
	N	36	36	36	36
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	-,067	1	-,107	,461**
	Sig. (2- tailed)	,696		,535	,005
	N	36	36	36	36
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	,274	-,107	1	,697**
	Sig. (2- tailed)	,106	,535		,000
	N	36	36	36	36
Total Jawaban Responden	Pearson Correlation	,625**	,461**	,697**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,005	,000	
	N	36	36	36	36

** . 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			05-JAN-2017 14:44:14
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		36
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		00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,50	,609	36
Pertanyaan 2	3,44	,695	36
Pertanyaan 3	3,75	,770	36
Total Jawaban Responden	10,69	1,238	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,39	6,130	2,476	4

```

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

```

Correlations

		Notes
Output Created		05-JAN-2017 14:44:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
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	00:00:01,72
	Elapsed Time	00:00:01,82

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,78	,797	36
Pertanyaan 2	3,47	,609	36
Pertanyaan 3	3,75	,770	36
Total Jawaban Responden	11,00	1,707	36

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Total Jawaban Responden
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	,458**	,419*	,819**
	Sig. (2-tailed)		,005	,011	,000
	N	36	36	36	36
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	,458**	1	,381*	,742**
	Sig. (2-tailed)	,005		,022	,000
	N	36	36	36	36
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	,419*	,381*	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,011	,022		,000
	N	36	36	36	36
Total Jawaban Responden	Pearson Correlation	,819**	,742**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36

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

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

```

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

```

Reliability

		Notes
Output Created		05-JAN-2017 14:44:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working	
	Data File	36
	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

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3,78	,797	36
Pertanyaan 2	3,47	,609	36
Pertanyaan 3	3,75	,770	36
Total Jawaban Responden	11,00	1,707	36

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,00	11,657	3,414	4

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
It could
not be mapped to a valid backend locale.

```

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

```

Regression

Notes

		05-JAN-2017 14:26:43
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
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 CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .
Resources	Processor Time	00:00:01,06
	Elapsed Time	00:00:01,14
	Memory Required	1660 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	11,00	1,707	36
Motivasi Kerja	10,67	1,309	36
Disiplin Kerja	10,69	1,238	36

Correlations

		Prestasi Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,499	,500
	Motivasi Kerja	,499	1,000	,341
	Disiplin Kerja	,500	,341	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	,001	,001
	Motivasi Kerja	,001	.	,021
	Disiplin Kerja	,001	,021	.
N	Prestasi Kerja	36	36	36
	Motivasi Kerja	36	36	36
	Disiplin Kerja	36	36	36

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,610 ^a	,372	,334	1,393	,372	9,773	2	33	,000

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,942	2	18,971	9,773	,000 ^b
	Residual	64,058	33	1,941		
	Total	102,000	35			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,326	2,427		,134	,894
	Motivasi Kerja	,484	,191	,371	2,529	,016
	Disiplin Kerja	,515	,202	,374	2,547	,016

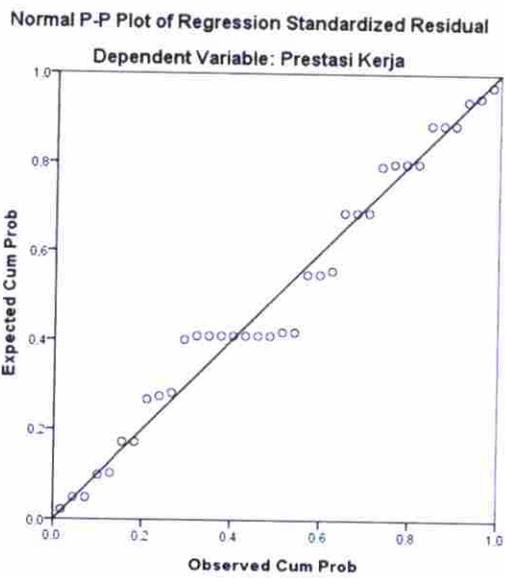
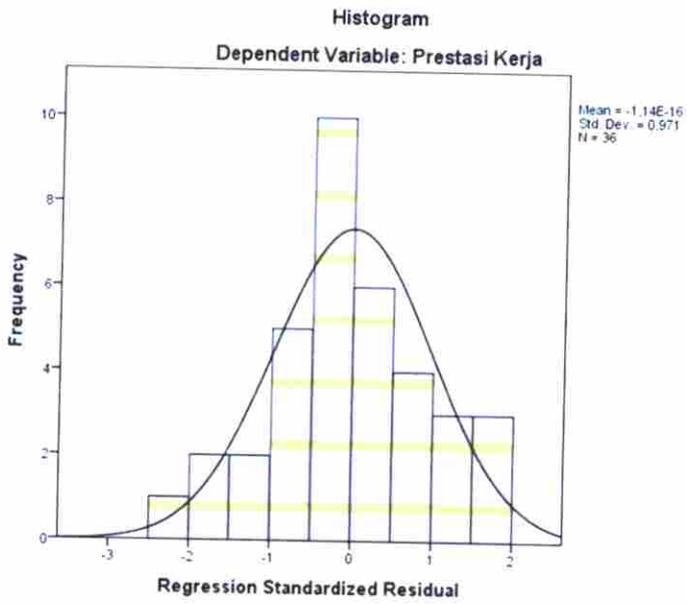
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

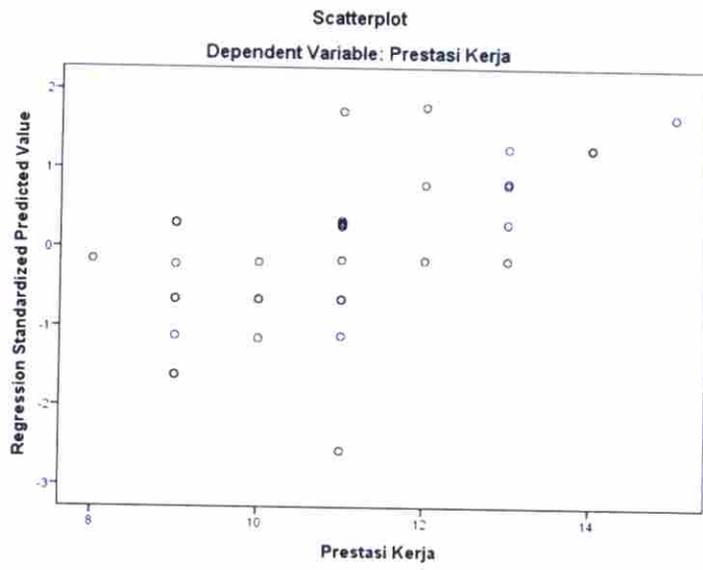
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,32	12,86	11,00	1,041	36
Residual	-2,835	2,679	,000	1,353	36
Std. Predicted Value	-2,573	1,791	,000	1,000	36
Std. Residual	-2,035	1,923	,000	,971	36

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts





F $\alpha = 0.05$

df2	df1	1	2	3	4	5	6
1	161.447639	199.500000	215.707345	224.583241	230.161878	233.986000	
2	18.512821	19.000000	19.164292	19.246794	19.296410	19.329534	
3	10.127964	9.552094	9.276628	9.117182	9.013455	8.940645	
4	7.708647	6.944272	6.591382	6.388233	6.256057	6.163132	
5	6.607891	5.786135	5.409451	5.192168	5.050329	4.950288	
6	5.987378	5.143253	4.757063	4.533677	4.387374	4.283866	
7	5.591448	4.737414	4.346831	4.120312	3.971523	3.865969	
8	5.317655	4.458970	4.066181	3.837853	3.687499	3.580580	
9	5.117355	4.256495	3.862548	3.633089	3.481659	3.373754	
10	4.964603	4.102821	3.708265	3.478050	3.325835	3.217175	
11	4.844336	3.982298	3.587434	3.356690	3.203874	3.094613	
12	4.747225	3.885294	3.490295	3.259167	3.105875	2.996120	
13	4.667193	3.805565	3.410534	3.179117	3.025438	2.915269	
14	4.600110	3.738892	3.343889	3.112250	2.958249	2.847726	
15	4.543077	3.682320	3.287382	3.055568	2.901295	2.790465	
16	4.493998	3.633723	3.238872	3.006917	2.852409	2.741311	
17	4.451322	3.591531	3.196777	2.964708	2.809996	2.698660	
18	4.413873	3.554557	3.159908	2.927744	2.772853	2.661305	
19	4.380750	3.521893	3.127350	2.895107	2.740058	2.628318	
20	4.351244	3.492828	3.098391	2.866081	2.710890	2.598978	
21	4.324794	3.466800	3.072467	2.840100	2.684781	2.572712	
22	4.300950	3.443357	3.049125	2.816708	2.661274	2.549061	
23	4.279344	3.422132	3.027998	2.795539	2.639999	2.527655	
24	4.259677	3.402826	3.008787	2.776289	2.620654	2.508189	
25	4.241699	3.385190	2.991241	2.758710	2.602987	2.490410	
26	4.225201	3.369016	2.975154	2.742594	2.586790	2.474109	
27	4.210008	3.354131	2.960351	2.727765	2.571886	2.459108	
28	4.195972	3.340386	2.946685	2.714076	2.558128	2.445259	
29	4.182964	3.327654	2.934030	2.701399	2.545386	2.432434	
30	4.170877	3.315830	2.922277	2.689628	2.533555	2.420523	
31	4.159615	3.304817	2.911334	2.678667	2.522538	2.409432	
32	4.149097	3.294537	2.901120	2.668437	2.512255	2.399080	
33	4.139252	3.284918	2.891564	2.658867	2.502635	2.389394	
34	4.130018	3.275898	2.882604	2.649894	2.493616	2.380313	
35	4.121338	3.267424	2.874187	2.641465	2.485143	2.371781	
36	4.113165	3.259446	2.866266	2.633532	2.477169	2.363751	
37	4.105456	3.251924	2.858796	2.626052	2.469650	2.356179	
38	4.098172	3.244818	2.851741	2.618988	2.462548	2.349027	
39	4.091279	3.238096	2.845068	2.612306	2.455831	2.342262	
40	4.084746	3.231727	2.838745	2.605975	2.449466	2.335852	
41	4.078546	3.225684	2.832747	2.599969	2.443429	2.329771	
42	4.072654	3.219942	2.827049	2.594263	2.437693	2.323994	
43	4.067047	3.214480	2.821628	2.588836	2.432236	2.318498	
44	4.061706	3.209278	2.816466	2.583667	2.427040	2.313264	
45	4.056612	3.204317	2.811544	2.578739	2.422085	2.308273	
46	4.051749	3.199582	2.806845	2.574035	2.417356	2.303509	
47	4.047100	3.195056	2.802355	2.569540	2.412837	2.298956	
48	4.042652	3.190727	2.798061	2.565241	2.408514	2.294601	
49	4.038393	3.186582	2.793949	2.561124	2.404375	2.290432	
50	4.034310	3.182610	2.790008	2.557179	2.400409	2.286436	
51	4.030393	3.178799	2.786229	2.553395	2.396605	2.282603	
52	4.026631	3.175141	2.782600	2.549763	2.392953	2.278923	
53	4.023017	3.171626	2.779114	2.546273	2.389444	2.275388	
54	4.019541	3.168246	2.775762	2.542918	2.386070	2.271989	
55	4.016195	3.164993	2.772537	2.539689	2.382823	2.268717	
56	4.012973	3.161861	2.769431	2.536579	2.379697	2.265567	
57	4.009868	3.158843	2.766438	2.533583	2.376684	2.262532	
58	4.006873	3.155932	2.763552	2.530694	2.373780	2.259605	
59	4.003983	3.153123	2.760767	2.527907	2.370977	2.256780	
60	4.001191	3.150411	2.758078	2.525215	2.368270	2.254053	
61	3.998494	3.147791	2.755481	2.522615	2.365656	2.251418	
62	3.995887	3.145258	2.752970	2.520101	2.363128	2.248871	
63	3.993365	3.142809	2.750541	2.517670	2.360684	2.246408	
64	3.990924	3.140438	2.748191	2.515318	2.358318	2.244024	
65	3.988560	3.138142	2.745915	2.513040	2.356028	2.241716	
66	3.986269	3.135918	2.743711	2.510833	2.353809	2.239480	
67	3.984049	3.133762	2.741574	2.508695	2.351658	2.237312	
68	3.981896	3.131672	2.739502	2.506621	2.349573	2.235210	
69	3.979807	3.129644	2.737492	2.504609	2.347550	2.233171	
70	3.977779	3.127676	2.735541	2.502656	2.345586	2.231192	
71	3.975810	3.125764	2.733647	2.500760	2.343680	2.229271	
72	3.973897	3.123907	2.731807	2.498919	2.341828	2.227404	
73	3.972038	3.122103	2.730019	2.497129	2.340028	2.225590	
74	3.970230	3.120349	2.728280	2.495388	2.338278	2.223826	
75	3.968471	3.118642	2.726589	2.493696	2.336576	2.222110	
76	3.966760	3.116982	2.724944	2.492049	2.334920	2.220441	
77	3.965094	3.115366	2.723343	2.490447	2.333308	2.218817	
78	3.963472	3.113792	2.721783	2.488886	2.331739	2.217235	
79	3.961892	3.112260	2.720265	2.487366	2.330210	2.215694	

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Eka Nur Kamilah, 2015

Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN GUNUNG MEGANG
Jalan Jenderal Sudirman Nomor : 01 Telpn.... Fax....
Gunung Megang

Kodepos 31

Gunung Megang, 1 Desember 2016

Nomor : / / GM / 2016
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah
Ub. Kepala Tata Usaha
di
Palembang

Menanggapi Surat Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang Tanggal November 2016 Nomor : 723/H-5/Feb-Ump/XI/2016 menyatakan telah sele melakukan penelitian untuk menyelesaikan study pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis:

Nama : Wahyu Yuliana Wanti
NIM : 21 2013 158
Program : Manajemen

Pada prinsipnya Pemerintah Kecamatan Gunung Megang menerima d setuju, atas kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh yang bersangkutan wilayah kecamatan.

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

Mengetahui
An. Camat Gunung Megang
Sekam
KECAMATAN
GUNUNG MEGANG
Darmis SE
Nip. 19641121 198503 1 006

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.



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPS

NAMA MAHASISWA : Wahyu Yuliana Wanti	PEMBIMBING
NIM : 212013158	KETUA : Dr. Fatimah, Hj., S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNG MAGANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	6 Januari 2017	Latar belakang	A		Revisi
2	9 Januari 2017	Latar belakang	A		Revisi
3	10 Januari 2017	Latar belakang & rumusan masalah	A		Revisi
4	12 Januari 2017	—	A		ACC
5	13 Januari 2017	Teori & Tersebut & lain	A		Revisi
6	16 Januari 2017	—	A		Revisi
7	17 Januari 2017	—	A		ACC
8	18 Januari 2017	Bes	A		Revisi
9	20 Januari 2017	—	A		Revisi
10	21 Januari 2017	—	A		ACC
11	23 Januari 2017	Bes	A		Revisi
12	24 Januari 2017	—	A		Revisi
13	26 Januari 2017	—	A		Revisi
14	27 Januari 2017	Bes IV dan V	A		Revisi
15	28 Januari 2017	—	A		Revisi
16	30 Januari 2017	—	A		ACC

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi



Muray

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

NIDN : 021605701

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Unggul dan Islami

Sertifikat

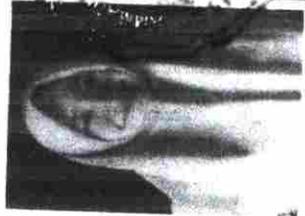
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : WAHYU YULIANA WANTI
NIM : 212013158
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (25) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

الإثنين، 26 سبتمبر، 2016



an. Dekan

Wakil Dekan IV



Purmasyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBMANION: 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
 Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
 email. lembagabahasauum@yahoo.co.cc.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Wahyu Yuliana Wanti
 Place/Date of Birth : Fajar Indah, July 27th 1995
 Test Times Taken : +3
 Test Date : February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 49
 Structure Grammar : 43
 Reading Comprehension : 40
 OVERALL SCORE : 440

Palembang, February, 06th 2017
 Chairperson of Language Institute

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

NBM/NIDN. 1164932/0210098402



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI



U M U

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

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : WAHYU YULIANA WANTI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013158
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : FAJAR INDAH, 27-07-1995

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 : LANGKAN
Kecamatan : BANYUASIN III
Kota/Kabupaten : BANYUASIN
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
 FAKULTAS EKONOMI
 LABORATORIUM KOMPUTER



SERTIFIKAT

Nomor : 043/PAK/LAB..FE UMP/II / 2015

Diberikan Kepada :

N a m a : WAHYU YULIANA WANTI
N i m : 212013158
Tempat Lahir : PAJAR INDAH
Tanggal Lahir : 27 JULI 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 DIAZUL SE.MM

SURAT KETERANGAN
No. 069/ Abstract/LB/UMP/I/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : SRI HARTATI, S.Pd., M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0227088701
Alamat : Jl. Silaberanti Lorong Aur Gading No.74 Rt.27 Rw.07 Plaju
Palembang 30252
No. Telpon : 081394447819

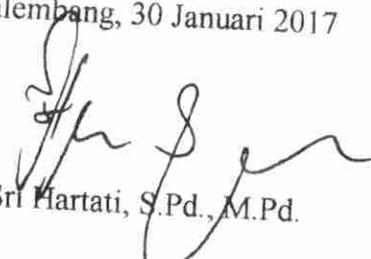
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Wahyu Yuliana Wanti
NIM : 212013158
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara
Enim Provinsi Sumatera Selatan.

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

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 30 Januari 2017


Sri Hartati, S.Pd., M.Pd.

BIODATA PENULIS

DATA PRIBADI

Nama : Wahyu yuliana Wanti
NIM : 21 2013 158
Tempat, Tanggal Lahir : Pajar Indah, 27 Juli 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Silaberanti Irg.Kenanga Rt.08. Rw.02
No. Telepon : 081271637066
E-mail : wahyuyuliana22@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Riswan
Ibu : Miswati

RIWAYAT PENDIDIKAN

2001 – 2007 : SD Negeri 1 Pajar Indah
2007 – 2010 : SMP Negeri 4 Muara Enim
2010 – 2013 : SMA Negeri 2 Muara Enim

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNG MEGANG**

Wahyu yuliana Wanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Palembang

Jalan Jendral. Sudirman No 01 Gunung Megang, Kab.Muara Enim, Sumatera Selatan No
telpon 0852-6727-2854.

ABSTRACT

Wahyu Yuliana Wanti/ 212013158/ The Influence of Work Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at the District Office of Gunung Megang Muara Enim Regency, South-Sumatra Province.

This research is formulated whether or not there was either together or partial significant influence of Work Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance at the District Office of Gunung Megang Muara Enim Regency, South-Sumatra Province. The type of this research was an associative research. There were 36 employees of at the District Office of Gunung Megang Muara Enim Regency as samples of the research. Primary data was used in this research. To collect the data, the researcher used documentation. The researcher used a qualitative-quantitative analysis. The results of the hypothesis testing at 95% confidence level indicated that there was significant influence among Work Motivation and work Discipline toward Employee's Performance at the District Office of Gunung Megang Muara Enim Regency. The equation of Multiple linear regression $Y = 0.326 + 0,484X_1 + 0,515X_2$. showed that the value partially obtained from X_1 obtained (2.529) > t table (2.032) which means that there was significant influence Y , and for X_2 of obtained (2.547) > t table (2.032), which means that there was influence of Y . There is a positive and significant influence motivation and discipline of work on work performance. In practice, determination coefficient test of R^2 was 0.372, while the remaining value was 62.8% was introduced by other excluded variables.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Job Performance.

ABSTRAK

Wahyu Yuliana Wanti/212013158/Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Rumusan masalah adalah Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap Prestasi Kerja Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim. Jenis Penelitian ini menggunakan jenis Asosiatif. Jumlah sampel adalah 36 Pegawai yang berada pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim. Data yang digunakan adalah primer. Metode pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim secara signifikan. Persamaan regresi linier berganda $Y = 0,326 + 0,484X_1 + 0,515X_2$. Nilai yang didapat dari uji parsial X_1 $t_{hitung} (2,529) > t_{tabel} (2,032)$ berpengaruh terhadap Y , dan untuk X_2 $t_{hitung} (2,547) > t_{tabel} (2,032)$ berpengaruh terhadap Y artinya. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Uji koefisien determinasi R^2 sebesar 0,372 sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Dan pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalanya organisasi.

Sebuah organisasi tidak akan berjalan optimal jika pegawai tidak bekerja dengan optimal, dan salah satu hal yang mempengaruhi hal tersebut ialah prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya adalah motivasi merupakan Proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Selain motivasi, disiplin juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara enim merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah tertentu dengan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dalam hal mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

hubungan dengan prestasi kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab. Muara Enim saat ini hasil kerja yang dimana kualitas instansi pemerintah belum cukup baik dalam memenuhi pelayanan di masyarakat, hal ini bisa dilihat masih adanya berbagai keluhan masyarakat mengenai pelayanan. Ditandai dengan Pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk) yang dimana proses pembuatan KTP tidak sesuai dengan jangka waktu yang seharusnya tiga hari namun kenyataannya pembuatan KTP sampai tujuh hari, sehingga masih perlu peningkatan kualitas pelayanan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal dan baik pada masyarakat. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal hal ini terlihat dari pegawai lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. Dan disiplin waktu dan absensi masih belum berjalan efektif hal ini terlihat dari masih ada ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di kantor Kecamatan Gunung Megang seperti pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja dan datang ke kantor untuk absensi kemudian pergi meninggalkan kantor.

Faktor motivasi bagi pegawai di kantor Kecamatan Gunung Megang Kab. Muara Enim hal ini di tandai dengan pengakuan dan prestasi belum cukup baik namun sebagian sudah ada yang mendapat pengakuan dan prestasi dan sebagian belum sehingga membuat karyawan merasa tidak dipedulikan akan hasil kerja mereka. Dan konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya ditandai dengan masih kurangnya rasa percaya diri pegawai terhadap kemampuan diri mereka dalam melakukan sesuatu. Selain itu kondisi lingkungan masih perlu dibenahi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ditandai dengan ruangan kerja mereka yang dimana di ruangan mereka belum seluruhnya terdapat AC di setiap ruangan yang mengakibatkan ruangan menjadi panas sehingga pegawai merasa kegerahan dan menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Disiplin sangat berperan penting dalam Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim, hal ini di tandai dengan waskat (pengawasan) yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai kecamatan gunung megang sudah cukup baik, hanya saja masih ada pegawai kurang disiplin disebabkan kerana pimpinan jarang ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja. Dan ketegasan pimpinan sudah cukup baik namun sebagian pegawai masih mengagap kurang tegas pimpinan sehingga pegawai masih rendah untuk menaati peraturan yang telah di buat dikarenakan pimpinan jarang di tempat. Selain itu di berikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan dengan adanya sanksi di berikan kepada pegawai agar mereka jera dan tidak mengulangi lagi kesalahan mereka di tandai dengan pegawai yang jalan-jalan waktu jam kerja berlangsung baik didalam ataupun diluar kantor.

Apabila seseorang pegawai memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan prestasi kerja tersendiri dan pencapaian hasil yang baik bagi perusahaan.Untuk membuktikan benar tidaknya hal ini maka saya membuat judul: **Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim.**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab.Muara Enim.

Kajian Pustaka

Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. Rumusan Masalah Adakah pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Variabel dan Indikator Motivasi, Disiplin Kerja, Prestasi kerja Karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik Pengumpulan Data yang di gunakan kuesioner. Teknik Analisis menggunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitiannya Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan sebesar 0,451., Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kerja karyawan sebesar 0,286.

Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang. Rumusan masalah Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang. Jenis penelitian yang digunakan Asosiatif. Variabel dan indikator Motivasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Tekhnis analiss yang digunakan analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,087. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,286.

Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Rumusan masalah . Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Jenis penelitian yang digunakan Asosiatif. Variabel dan indikator Motivasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Tekhnis analiss yang digunakan analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,306. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,201.

Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

1. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:94) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2. Menurut Edy Sutrisno (2012:152-153) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sadili Samsudin (2010:281) Motivasi Kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

b. Menurut Donni Juni Priansa (2014:220-222) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar

tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu terget yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi.

7) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja. Sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

b. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:196-197) indikator-indikator disiplin kerja adalah:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan 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 bawahanya.

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 lainnya.

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 indisiplinan karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

HIPOTESIS

Adanya Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Kab. Muara Enim.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan oleh penulis pada Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Gunung Megang di Jalan Jendral. Sudirman No 01 Gunung Megang, Kab. Muara Enim, Sumatera Selatan No telpon 0852-6727-2854. Terdapat tiga variabel, variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja, variabel prestasi kerja. Menggunakan sampel seluruh karyawan sebanyak 36 pegawai di kantor Kecamatan Gunung Megang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji f dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,326	2,427		0,134	0,894
Motivasi Kerja	0,484	0,191	0,371	2,529	0,016
Disiplin Kerja	0,515	0,202	0,374	2,547	0,016

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil pengelolaan data dengan SPSS, versi 23

$$Y=0,326+0,484X_1+0,515X_2+ e$$

Dimana:

- Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda di atas nilai konstanta sebesar 0.326 yang artinya apabila kedua variabel bebas Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bernilai 0 (nol) maka Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,326.
- Koefisien regresi Motivasi (X_1) dijelaskan sebesar 0,484 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.484 dengan asumsi skor disiplin kerja (X_2) tetap/konstan.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) dijelaskan sebesar 0,515 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor disiplin kerja juga akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,515 dengan asumsi skor motivasi kerja (X_1) tetap/konstan.

2. UJI F

Hasil dari uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel II
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37,942	2	18,971	9,773	,000 ^b
Residual	64,058	33	1,941		
Total	102,000	35			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: Hasil pengelolaan data dengan SPSS, versi 23

Berdasarkan Tabel di atas nilai signifikan F motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja nilai signifikan sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 9,773. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikan (α) = 0,05 dengan $df = n - k - 1$ ($df = 36 - 2 - 1$) maka $f_{hitung} 9,773 > f_{tabel} 3,284$ atau $sig F 0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

3. UJI t

Hasil dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel III
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,326	2,427		0,134	0,894
Motivasi Kerja	0,484	0,191	0,371	2,529	0,016
Disiplin Kerja	0,515	0,202	0,374	2,547	0,016

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil pengelolaan data dengan SPSS, versi 23

- a. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan t_{tabel} secara nyata (α) $0,05:2 = 0,025$ dan $(df = n-2) = (36-2) = 34$ sebesar 2,032. Nilai signifikan t motivasi kerja sebesar 0,016 dan nilai t hitung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,529 dengan menggunakan t tabel taraf nyata (α) $0,05:2 = 0,025$, $df (n-2) = (36-2) = 34$ maka $t_{hitung} 2,529 > t_{tabel} 2,032$ atau $sig t 0,016 < sig \alpha 0,05$; yang berarti h_0 ditolak dan h_a diterima. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.
- b. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan t_{tabel} secara nyata (α) $0,05:2 = 0,025$ dan $(df = n-2) = (36-2) = 34$ sebesar 2,032. Nilai signifikan t disiplin kerja sebesar 0,016 dan nilai t hitung variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,547. Dengan menggunakan t tabel taraf nyata (α) $0,05:2 = 0,025$; $df(n-2)=(36-2)=34$, maka $t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 2,032$ atau $sig t 0,016 < sig \alpha 0,05$; dengan anggapan h_0 ditolak dan h_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Gunung Megang.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Megang

1. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Menurut Sadili Samsudin (2010:281) Motivasi Kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja (Donni Juni Priansa (2014). Hasil penelitian ini membuktikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk lebih maksimal menunjukkan prestasi kerja. Tidak hanya faktor motivasi, disiplin kerja pegawai juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Faktor-faktor penyebab masalah prestasi kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

- a. Motivasi kerja, pegawai termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja apabila adanya pengakuan akan prestasi untuk pegawai dalam berprestasi dalam mengerjakan pekerjaan sesuai di Kantor Kecamatan Gunung Megang. Dan di berikan dorongan agar percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki para pegawai serta kondisi lingkungan dalam hal fasilitas harus tersedia dengan lengkap.
- b. Disiplin Kerja, harus dilakukan pengawasan agar pegawai tepat waktu dalam bekerja, ketegasan dalam kedisiplinan seperti menaati peraturan. Dalam hubungan dengan sanksi atau hukuman oleh pimpinan di berikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Menurut Sadili Samsudin (2010:281) Motivasi Kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh, Sylia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2014) PT. Ansuransi

Jiwasraya Branch Office Malang, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dan Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016) Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Ini berarti motivasi kerja penting artinya dalam memaksimalkan prestasi kerja karyawan baik pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang (Sylia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014), PT. Ansuransi Jiwasraya Branch Office Malang (Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya, 2014), dan Hotel Naya Gawana Resort And Spa (Widianti, Bagia, dan Suwendra, 2016) maupun juga Kantor Kecamatan Gunung Megang dalam penelitian ini.

pengaruh ini menjelaskan bahwa pegawai perlu diberikan pengakuan dan prestasi agar pegawai merasa hasil kerja mereka selama ini diakui akan Hasil kerja mereka, Selain itu, konsep diri yang dimana pegawai diberi dorongan agar mereka percaya diri akan kemampuan yang mereka miliki dan kondisi lingkungan yang dimana fasilitas seperti AC harus terdapat di seluruh ruangan agar para pegawai tidak merasa kegerahan dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas dinilai mampu meningkatkan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karena apabila mereka diberikan pengakuan dan prestasi, dorongan dan kondisi lingkungan yang lengkap maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang. Sebaliknya pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang harus selalu meningkatkan Motivasi Kerja agar lebih meningkatkan Prestasi Kerja. Sebab adakalanya pada diri pegawai tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki dan timbul rasa kejenuhan akan pekerjaan yang dilakukannya, hal demikian dapat mengganggu dalam Kantor Kecamatan Gunung Megang. Sehingga Apabila motivasi kerja diberikan kepada pegawai salah satunya dengan pemberian penghargaan akan membuat karyawan merasa terdorong dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh , Sylia Indra Loana, Bambang Swasto , dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2014) PT. Ansuransi Jiwasraya Branch Office Malang, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016) Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Ini berarti disiplin kerja penting artinya dalam memaksimalkan prestasi kerja karyawan baik pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang (Sylia Indra Loana, Bambang Swasto , dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014), PT. Ansuransi Jiwasraya Branch Office Malang (Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya, 2014), dan Hotel Naya Gawana Resort And Spa (Widianti, Bagia, dan Suwendra, 2016) maupun juga Kantor Kecamatan Gunung Megang dalam penelitian ini.

pengaruh ini menjelaskan bahwa pegawai perlu pimpinan yang tegas karena Pimpinan kantor yang tegas kepada pegawai akan lebih dihormati pegawai, maka dari itu ketegasan pimpinan kantor sangat diperlukan terutama ketegasan dalam mengatasi pegawai tidak tepat waktu dan pegawai harus sering melakukan pengawasan agar pegawai datang tepat waktu. Serta Dalam hubungan dengan sanksi dan hukuman, karyawan juga menyatakan bahwa sanksi dan hukuman perlu diberikan kepada yang melanggar seperti jalan-jalan di waktu jam kerja karena Pimpinan kantor yang tegas dan disiplin tinggi pegawai akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Megang.

Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang dengan Disiplin yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karena apabila pengawasan, ketegasan, sanksi sudah berjalan baik maka secara langsung akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim. Maka penulis menyimpulkan adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim. Hal ini dapat dilihat dari :

1. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda ada pengaruh positif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kemudian dari hasil pengujian hipotesis didapatkan $Y = 0,326 + 0,484X_1 + 0,515X_2$.
2. Berdasarkan Tabel nilai signifikan F motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja nilai signifikan sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 9,773. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikan (α) = 0,05 dengan $df = n - k - 1$ ($df = 36 - 2 - 1$) maka $f_{hitung} 9,773 > f_{tabel} 3,284$ atau $sig F 0,000 < 0,05$ berarti h_0 ditolak dan h_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung
3. Berdasarkan tabel menunjukkan t_{tabel} secara nyata (α) $0,05:2 = 0,025$ dan ($df = n - 2$) = (36 - 2) = 34 sebesar 2,032. Nilai signifikan t motivasi kerja sebesar 0,016 dan nilai t hitung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,529 dengan menggunakan t tabel taraf nyata (α) = $0,05:2 = 0,025$, $df (n - 2) = (36 - 2) = 34$ maka $t_{hitung} 2,529 > t_{tabel} 2,032$ atau $sig t 0,016 < sig \alpha 0,05$; yang berarti h_0 ditolak dan h_a diterima. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_1)

secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Dan Berdasarkan tabel menunjukkan t_{tabel} secara nyata (α) $0,05:2 = 0,025$ dan ($df = n-2$) = (36-2)= 34 sebesar 2,032 Nilai signifikan t disiplin kerja sebesar 0,016 dan nilai t hitung variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,547. Dengan menggunakan t tabel taraf nyata (α) $0,05:2 = 0,025$; $df(n-2)=(36-2)=34$, maka t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 2,032 atau sig t 0,016 < sig α 0,05; dengan anggapan h_0 ditolak dan h_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Gunung Megang.

B. SARAN

Sebaiknya Kantor Kecamatan Gunung Megang perlu meningkatkan motivasi kerja agar prestasi kerja meningkat dan menumbuhkan tingkat kesadaran dan disiplin bagi pegawai untuk melakukan tugas yang telah di bebaskan , maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan kerjaperlu juga diberikan sanksi-sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan.

Daftar Pustaka

Jurnal :

Wahyu yuliana, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunung Megang Palembang, *Jurnal Syirkah*,5(2): 171-180.

Buku :

Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Donni Juni Priansa. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta.

Edy Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

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

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

Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cv . Pustaka Setia.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

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

Tesis/Disertasi:

Wahyu Yulana Wanti. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Gunung Megang. Tesis Tidak Dipublikasikan. Palembang, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Makalah Seminar :

Wahyu Yuliana Wanti. 2017. Pedoman Penulisan Artikel Ilmiah. Makalah disajikan dalam penelitian Metode Penelitian, Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang,.....

Internet :

Sherli Astri Puspitaningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang. *Jurnal AdministrasiBisnis (JAB)*, (online), Vol.17, No.2. (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/710/907>, diakses 5November 2016).

Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,(online), Vol.7, No.1. (<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/471/448>, diakses 5 November 2016).

Widianti, Bagia, dan Suwendra (2016), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Genesha*, (online), Vol 4, (<http://www.journal.unitas-pdg.ac.id>, diakses 5 November 2016).