

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI**

**(Studi pada Pegawai Bidang Kepariwisata Dinas Pariwisata Pemuda
dan Olahraga Kabupaten Pacitan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

IRFAN SEPTIAN PUTRA

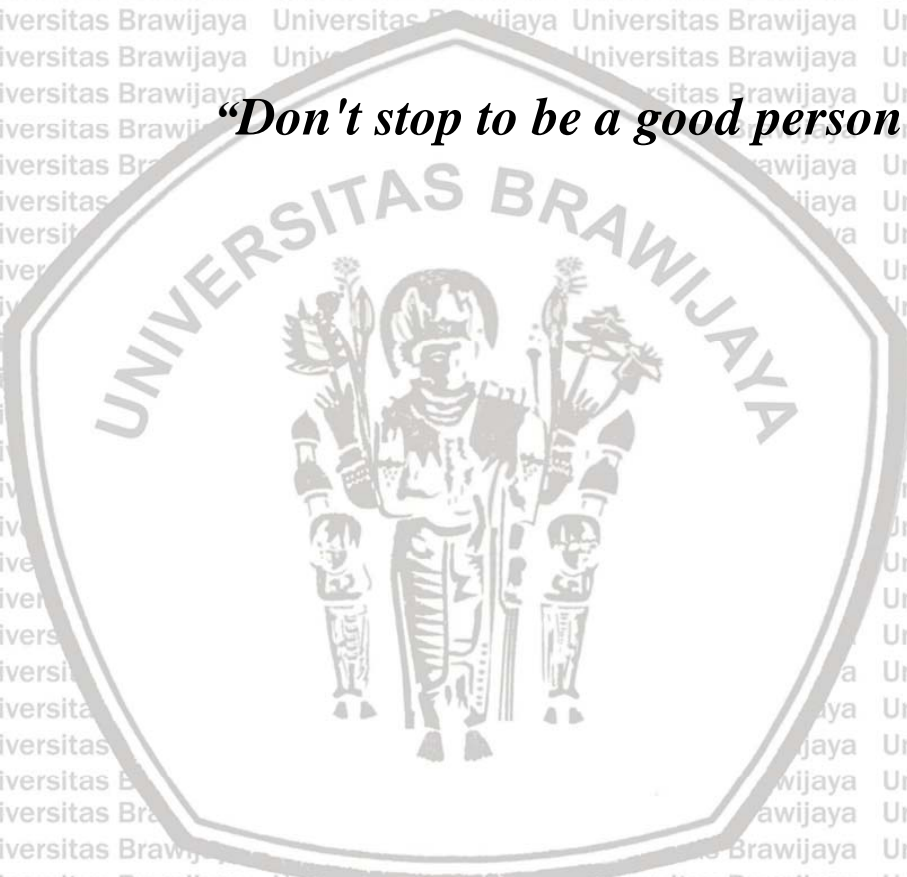
NIM.145030201111019



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2021

MOTTO

“Don't stop to be a good person”



TANDA PERSETUJUAN UJIAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Disusun Oleh : Irfan Septian Putra

NIM : 145030201111019

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

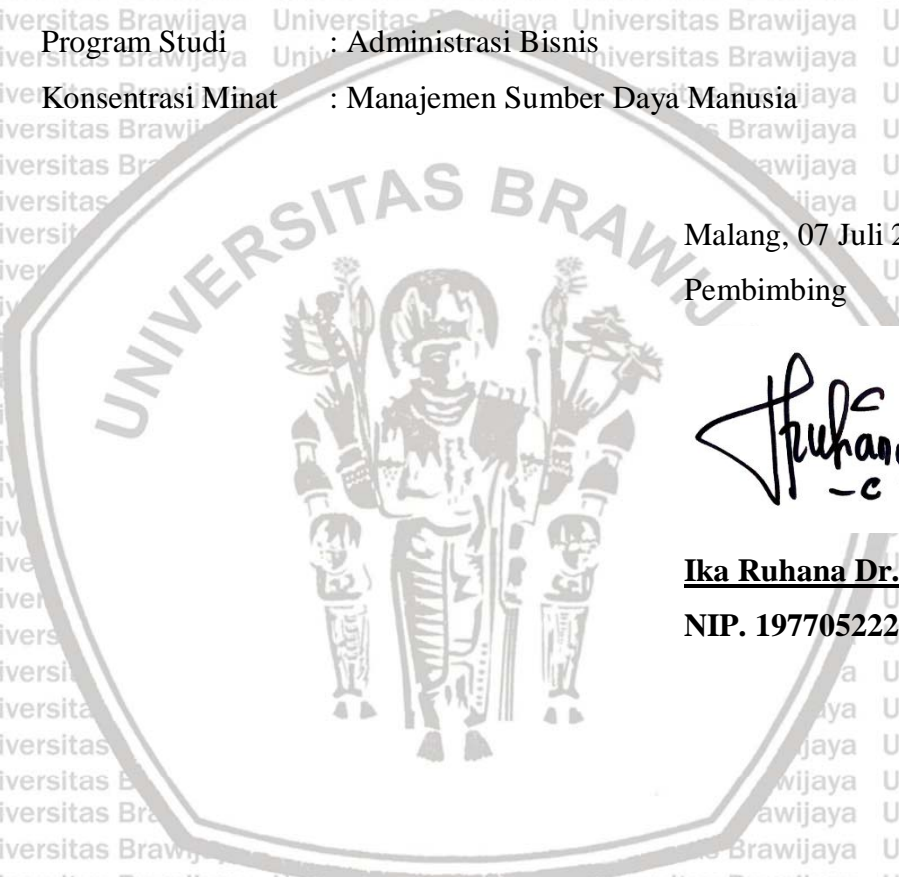
Malang, 07 Juli 2021

Pembimbing



Ika Ruhana Dr. S.Sos., M.Si

NIP. 197705222006042001





TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 16 Juli 2021

Jam : 08.00 – 09.00

Skripsi Atas Nama : Irfan Septian Putra

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bidang Kepariwisata
Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan)

Dan dinyatakan LULUS
MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Ika Ruhana, Dr., S.Sos., M.Si

NIP. 197705222006042001

Anggota,

M. Faizal Riza, Dr., S.Sos., M.Si

NIP. 197509022005011002

Anggota,

Yudha Prakasa, S.AB., M.AB

NIP. 198701272015041004

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapat suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S1) dibatalkan secara proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 07 Juli 2021



Irfan Septian Putra
NIM. 145030201111019

RINGKASAN

Irfan Septian Putra, 2021, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (studi pada Pegawai bagian Kepariwisata Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan**, Ika Ruhana, Dr. S.Sos.,M.Si.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya, dan juga menjadi faktor penentu terhadap maju mundurnya suatu organisasi. Untuk bisa mencapai keberhasilan dalam organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang professional dan mumpuni yang bisa diandalkan, dalam hal ini seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik, sehingga apa yang menjadi tuntutan serta tugas dari pegawai bisa terlaksana dengan maksimal dan tentu saja nantinya akan berpengaruh pula pada tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh para pegawainya.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, diantaranya Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y). Teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh (semua anggota populasi dijadikan sebagai sampelnya) merupakan semua pegawai pada bagian Kepariwisata yang berstatus ASN maupun Non ASN pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan sejumlah 40 orang responden. Teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan, dibuktikan pada hasil uji t. nilai sig t $0,493 > 0,05$ Variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan dengan nilai sig t $0,000 < 0,05$ dibuktikan dari hasil uji t yang dilakukan. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai dengan nilai sig f $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Prestasi kerja.

SUMMARY

Irfan Septian Putra, 2021, **The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Performance (study on Employees of the Tourism Department of Youth and Sports Tourism, Pacitan Regency)**, Ika Ruhana, Dr. S. Sos., M.Sc.

Human resources are the spearhead that will determine the success of an organization in carrying out their duties, and are also a determining factor in the progress of an organization. To be able to achieve success in the organization requires professional and qualified human resources who can be relied on, in this case an employee who has high work motivation and work discipline will produce a better performance, so that what are the demands and duties of employees can be achieved. carried out optimally and of course will also affect the level of work performance achieved by its employees.

The type of research conducted is explanatory research with a quantitative approach. There are three variables used in this study, including Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Employee Work Performance (Y). The sampling technique with saturated samples (all members of the population were used as samples) were all employees in the Tourism section with ASN and Non ASN status at the Youth and Sports Tourism Office of Pacitan Regency with a total of 40 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires and documentation. The data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, work motivation on employee performance is partially influential but not significant, as evidenced by the results of the t test. sig t value $0.493 > 0.05$ Work Discipline Variable on Employee Work Performance partially has a significant effect with a sig t value of $0.000 < 0.000$ as evidenced by the results of the t test conducted. The variables of Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee work performance with a sig f value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: work motivation, work discipline and work performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, berkat, karunia, kesehatan, dan kelancaran dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bidang Pariwisata Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwasannya dalam penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya do’a, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
2. Bapak Prof. Mochamad AL Musadieg, Dr., M.BA. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

5. IbuIka Ruhana, Dr. S.Sos., M.Siselaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan memberikan masukan hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti, baik yang berkaitan langsung dengan penyusunan skripsi maupun tidak langsung.
7. Kedua Orang Tua yang tak henti-hentinya memberikan doa serta semangat.
8. Semua sahabat dan rekan-rekan Administrasi Bisnis 2014 yang senantiasa memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
9. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari masih banyak kekurangannya dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan memberikan kontribusi yang berarti kepada pihak yang membutuhkan.

Pacitan, 07 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN UJIAN	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kontribusi Penelitian	7
1.5 Sistematika Pembahasan	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Empiris	10
2.2 Tinjauan Teoritis	14
2.2.1 Motivasi Kerja	14
2.2.2 Disiplin Kerja	19
2.2.3 Prestasi Kerja	24
2.3 Hubungan- Antar Variabel	34
2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja	34
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja	35



2.4 Model Konsep dan Model Hipotesis.....	37
2.4.1 Model Konsep.....	37
2.4.2 Model Hipotesis.....	38
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Lokasi Penelitian.....	40
3.3 Konsep.....	41
3.4 Variabel Penelitian.....	42
3.5 Definisi Operasional.....	43
3.6 Skala Pengukuran.....	45
3.7 Populasi dan Sampel.....	46
3.7.1 Populasi.....	46
3.7.2 Sampel.....	46
3.8 Sumber Data.....	47
3.9 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.10 Pengujian Instrumen.....	48
3.10.1 Uji Validitas.....	48
3.10.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.11 Teknik Analisis Data.....	49
3.11.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.11.2 Uji Asumsi klasik.....	50
BAB IV.....	55
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	56
4.1.2 Visi dan Misi.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga.....	58
4.1.4 <i>Job Deskripsi</i>	59
4.2 Gambaran Umum Responden.....	73
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	74

2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
4.3	Analisis Data	78
4.3.1	Statistik Deskriptif	78
4.3.2	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)	79
4.3.3	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)	83
4.3.4	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)	90
4.4	Uji Instrumen Penelitian	95
4.4.1	Hasil Uji Validitas	95
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	97
4.5	Uji asumsi Klasik	98
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	102
4.6.1	Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)	103
4.7	Pengujian Hipotesis	104
4.7.1	Uji Parsial (Uji t)	104
4.7.2	Uji Simultan (Uji f)	105
4.8	Pembahasan	106
4.8.1	Hasil Analisis Deskriptif	106
4.8.2	Hasil Uji Hipotesis	108
a.	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)	108
b.	Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)	109
c.	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)	110
BAB V		113
PENUTUP		113
5.1	Kesimpulan	113
5.2	Saran	114
DAFTAR PUSTAKA		116
Lampiran		119

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....13

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....43

Tabel 3.2 Skala Pengukuran dengan Skala Likert.....45

Tabel 3.3 Analisis Korelasi.....53

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....74

Tabel 4.2 Usia Responden.....75

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....76

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....77

Tabel 4.5 Interpretasi Jawaban Responden.....78

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1).....78

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)83

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Presentasi Kerja (Y).....91

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....95

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....98

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....99

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....100

Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda.....102

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....104

Tabel 4.15 Hasil Uji t.....105

Tabel 4.16 Hasil Uji f.....106



DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Disparpora.....58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep.....	38
Gambar 2.2 Model Hipotesis.....	39
Gambar 4.1 P-Plot Uji Normalitas.....	99
Gambar 4.2 P-Plot Uji Heteroskedastisitas.....	101



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian.....	119
Lampiran 2. Lembar Kuesioner.....	120
Lampiran 3. Uji Validitas.....	125
Lampiran 4. Uji Validitas.....	126
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	128
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	129
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	131
Lampiran 8. Distribusi Frekuensi variabel motivasi kerja.....	132
Lampiran 9. Tabulasi Data Responden.....	135



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam menjalankan tugas atau usaha pada setiap organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu bagian terpenting yang harus diperhatikan, dimana pada bidang tersebut dapat dikatakan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi bergantung bagaimana atas kinerja yang dihasilkan serta bagaimana mutu dan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Pada suatu organisasi pastinya membutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai peran aktif serta sungguh-sungguh dalam menjalankan suatu tugas dan peran penting yang sudah diberikan sesuai dengan bagian masing-masing.

Karim (2013:514) berpendapat bahwasumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi dan juga faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu organisasi. Pendapat diatas dapat dijabarkan bahwa sangat diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, dimana peran pada bagian ini sangat menentukan sekali mau dibawa kemana arah dan tujuan organisasi nanti.

Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mutu serta kualitas yang mumpuni serta dapat diandalkan oleh suatu organisasi.

Dalam keberlangsungan proses pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dengan apa yang dinamakan sebuah motivasi. Dimana ketika seorang pegawai bisa atau mau menjalankan suatu tugas yang diberikan oleh instansi melainkan karena adanya sebuah motivasi didalam bekerja.Seperti pendapat yang

dikemukakan oleh Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat timbul karena adanya faktor dorongan. Faktor dorongan tersebut dapat berasal dari dalam pribadi maupun dari faktor luar, dengan adanya faktor pendorong tersebut sehingga seorang pegawai mau untuk melakukan sesuatu hal yang diperintahkan maupun tidak diperintahkan. Namun motivasi setiap individu masing – masing berbeda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan motif, tujuan dan juga kebutuhan pegawaidalam bekerja dari setiap individu satu dengan lainnya tidaklah sama. Untuk itu perlu adanya motivasi dari seorang atasan kepada para pegawainya sehingga dapat untuk menunjang agar tercapainya tujuan dari tugas-tugas instansi maupun tujuan dari pegawai itu sendiri. Seperti yang dikutip Manulang (2001:108) dalam penelitian yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor penentu pokok dalam tingkat prestasi kerja.

Selain memotivasi para pegawai, proses pendisiplinan juga perlu untuk dilakukan, karena ketika seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka didalam bekerja seseorang pegawai tersebut pasti akan melakukan hal dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan tanpa harus diawasi. Dengan demikian para pegawai akan menaati segala aturan yang berlaku dilingkungan kantor tanpa adanya paksaan, sehingga kedisiplinanpegawaiakan semakin lebih baik lagi, dan nantinya prestasi kerja juga

akan dicapainya karena pegawaiselalu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin untuk menjalankan tugas atau target-target yang sudah ditentukan oleh instansi tersebut.

Hal ini seperti pendapat Hasibuan (2002:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semuaperaturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu juga berpendapat “disiplin adalah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Jika seorang pegawai memiliki motivasi dalam bekerja, maka pegawai tersebut termasuk pegawai yang produktif sehingga bisa diandalkan. Begitu pula jika pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka prestasi sangat mungkin untuk bisa didapatkan, pada kesimpulannya dengan memiliki motivasi dalam bekerja serta memiliki disiplin kerja yang tinggi maka dapat memberikan dampak pada prestasi kerja pegawai.

Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan khususnya untuk pegawai pada bidang Kepariwisataaan yang bertugas dalam hal pengelolaan sektor pariwisata baik yang hanya bertugas dibagian kantortatau sebagai pembuat regulasi, maupun yang dibagian lapangan. Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah para pegawai dibagian kepariwisataaan, yang bertugas membuat kebijakan, membuat regulasi, serta mengelola sektor destinasi wisata. Kenapa peneliti memilih dibagian tersebut sebagai objek penelitian yang dimana setelah peneliti melakukan survei maupun wawancara langsung untuk mencari informasi ke pihak Dinas terkait, apakah terdapat suatu kendala yang dialami oleh pihak Dinas terkait untuk bisa menjadi bahan penelitian ,dan pada

akhirnya peneliti menemukan satu hal yaitu dalam kurun waktu satu tahun setengah belakangan ini terjadi penurunan pada pencapaian target kerja maka hal tersebut juga berdampak pada Prestasi kerja pegawai, yang dimana seharusnya pekerjaan bisa diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan namun target tersebut banyak yang meleset.

Pada waktu belakang ini banyak *project* pengembangan serta pembangunan pada kawasan lokasi wisata yang tidak bisa diselesaikan oleh Dinas terkait sehingga mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pengerjaannya, baik itu dalam pembangunan, perawatan, ataukah pengembangan lokasi wisata, hal tersebut mungkin salah satu faktor disebabkan dengan adanya pandemi yang sampai saat ini belum bisa terkendali, yang tidak hanya berdampak pada kinerja Dinas ini saja namun seluruh penjuru negeri mungkin juga sedang mengalaminya. Sehingga ruang gerak untuk para sumber daya manusia yaitu para pegawai yang terlibat dan ikut berperan berkontribusi dalam proses pengerjaan *project* dari Dinas yang bertugas serta berwenang dalam pengelolaan maupun pengembangan pariwisata tentu harus membutuhkan tingkat mobilitas yang tinggi, apalagi kaitannya dengan hal pengelolaan pariwisata yang diharuskan untuk terjun langsung meninjau ketempat lokasi yang ingin atau sedang dikerjakan, hal ini menjadi perhatian dan bahan evaluasi yang harus dilakukan koordinasi serta peninjauan oleh pihak Kepala Dinas terkait, agar bisa segera mencari jalan keluar atas kendala yang dialami, sehingga dalam proses tahapan pengerjaan *project* pariwisata bisa tetap bisa dilaksanakan ditengah masa pandemi seperti saat ini.

Atas hambatan yang dialami oleh Dinas terkait tentu hal tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang diharuskan bisa untuk selalu beradaptasi atau dapat menyesuaikan dengan keadaan sekitar yang sewaktu waktu dapat berubah - ubah seiring dengan bergulirnya masa. Seorang pegawai yang orientasinya sebagai pelayanan publik hal tersebut tentu saja diharuskan tetap bisa untuk memeberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat khususnya pada sektor pariwisata yang juga berorientasi pada profit untuk dapat meningkatkan pendapatan daerah dan juga berdampak positif pula untuk masyarakat yang ada disekitar lokasi pariwisata. Sehingga dari penjelasan diatas diharapkan untuk para pegawai tetap harus bekerja keras artinya bagaimanapun hasil kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai hal itu juga akan berpengaruh sekali untuk keberlangsungan terhadap pariwisata yang dikelola, serta untuk dapat mencapai target kerja yang ditentukan tentu saja diperlukansumberdaya manusia yang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga bisa menyelesaikan semua target kerja dan adapun hal tersebut akan membawa pada kemajuan dan prestasi kerja yang dapat dicapai oleh para pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang yang dikemukakan tersebut peneliti melakukan penelitian untuk membuktikan bahwa apakah pegawai yang bertugas pada bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahragamemiliki motivasi kerja serta disiplin kerja yang tinggi sehingga akan berpengaruh pada prestasi kerja para pegawai nya, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja**

Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”. (Studi Pada Pegawai Bidang Pariwisata Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan). Hasil penelitian ini nanti diharapkan dapat membantu Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan dalam menemukan hubungan yang konkrit antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menetapkan rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran/deskripsi tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel motivasi kerja (X1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel disiplin kerja (X2), terhadap prestasi kerja pegawai (Y) bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan ?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan dari variabel motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja(X2) terhadap prestasi kerja Pegawai (Y) bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana gambaran/ deskripsi tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja Pegawai bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh signifikan parsial motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh signifikan parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan.
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh yang signifikan simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan.

1.4 Kontribusi Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk berbagai pihak, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi terhadap pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

pegawai yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Kontribusi Akademis

Memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dibidang sumber daya manusia, serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian pada penyusunan proposal ini setidaknya bisa memberikan gambaran serta mudah untuk memahami tujuan dari penelitian ini.

Maka penulis menyusun lima pokok bahasan dengan rincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab yang memaparkan latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan empiris yang didalamnya berisikan penelitian terdahulu dan tinjauan teoritis yang berisikan teori-teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian, hubungan antar variabel, model konsep dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran,

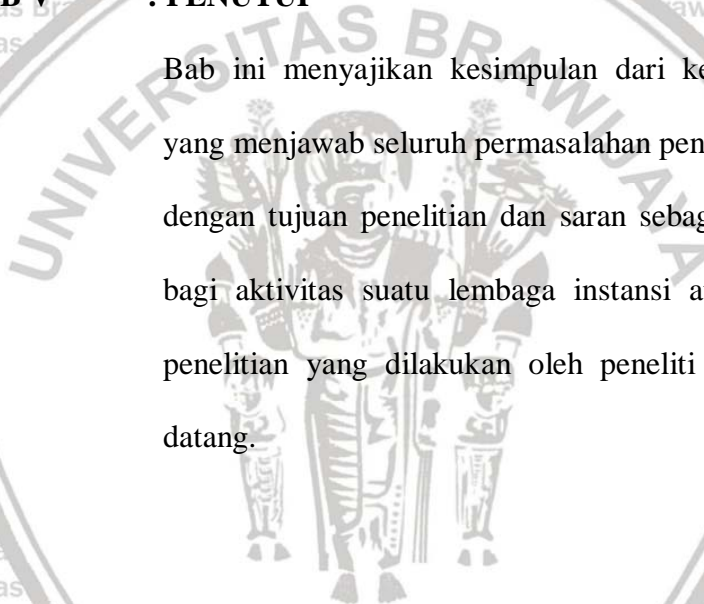
populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian data yang berupa gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden, analisis deskriptif variabel, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis linier berganda, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang menjawab seluruh permasalahan penelitian yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas suatu lembaga instansi atau Dinas terkait serta penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Untuk mendukung serta memperkuat penelitian ini, penulis akan memaparkan hasil penelitian terdahulu yang mengangkat topik yang sama dengan penelitian ini, bertujuan untuk memperkuat hubungan antar variabel yang nanti akan digunakan dalam penelitian.

1. Puspitaningrum (2014)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan agen PT Asuransi Jiwasraya *Branch Office* Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode *explanatory research*, dalam pengumpulan data statistik dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada 41 karyawan pada bagian agen PT.Asuransi jiwasraya. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan computer program SPSS. Hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan adalah baik. Secara parsial untuk variabel Motivasi Kerja(X1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,026) < (0,05)$. Hasil uji parsial variabel Motivasi kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,264. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,000) < (0,05)$. Hasil uji parsial variabel

Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,664 dan signifikansi t paling kecil 0,000. Dan pengujian Secara simultan diperoleh signifikansi F sebesar $(0,000) < \alpha (0,005)$.

2. Loana (2014)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA *Financial* Indonesia Sales Office Malang) penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AXA *Financial* Indonesia sales Office Malang 128 karyawan dengan jumlah sampel yang diambil yaitu 56 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.AXA *Financial* Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05 (0,000 < 0,05)$ dengan koefisien regresi sebesar 0,451. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05 (0,000 < 0,05)$ dengan koefisien regresi sebesar 0,286. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dengan nilai signifikansi f sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05 (0,000 < 0,05)$ dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,540 atau sebesar 54% sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Widianta, Bagia, dan Suwendra (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Naya Gawana *Resort And Spa*. Populasi penelitian ini berjumlah 102 orang dan sampel yang diambil berjumlah 81 orang, dengan menggunakan teknik *sampling proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan teknik kuisioner dan pencatatan dokumen kemudian data analisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Agustin, Taufik, Jariyah (2019)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi pada karyawan dinas perumahan dan kawasan permukiman kabupaten lumajang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Responden penelitian berjumlah 40 karyawan termasuk PNS maupun honorer sebagai sampel berdasarkan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerjaterjadi berpengaruh signifikan dan variabel disiplin

kerja terhadap prestasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, kemudian untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,04.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	PuspitaNingrum (2014) “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan”	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan
2.	Loana (2014) “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan”	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi kerja karyawan
3.	Widianta,Bagia, Suwendra(2016) “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan”	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja	Analisis Jalur (<i>Patch</i>)	Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja

Lanjutan Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Agustin, Taufik, Jariyah(2019) “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan”	Motivasi Kerja Disiplin Kerja Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Sumber : Penelitian terdahulu, diolah (2021)

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dicantumkan diatas hampir semua penelitian yang dilakukan pada perusahaan swasta. Satu dari penelitian diatas menggunakan analisis jalur (patch). Kemudian untuk penelitian ini dilaksanakan pada salah satu kantor dinas yang ada di kabupaten pacitan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang bisa mempengaruhi perilaku manusia, motivasi dapat disebut pula sebagai faktor pendorong manusia dalam bertindak, melakukan suatu hal yang menurutnya dapat membawa kearah yang ia inginkan, sehingga segala sesuatu yang dapat terjadi atas apa yang manusia lakukan disebabkan berkat adanya dorongan dari diri seseorang tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Daft (2006) bahwa: “Motivasi (motivation) merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu”. Usman (2011) bahwa: “Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.”

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari diri sendiri maupun dari orang lain secara langsung maupun tidak langsung dengan secara sadar hal itu dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan segala hal salah satunya ialah karyawan mau untuk bekerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam upaya untuk mencapai tujuan dari perusahaan maupun individu karyawan, tentu saja hal tersebut tidak terlepas dari pengaruh dorongan atau motivasi didalam bertindak atau melakukan suatu hal yang mendasarinya.

Gomes (2003) menyatakan terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor individual dan faktor organisasional.

1) Faktor Individual

Dalam hal ini faktor yang akan timbul dari dalam diri seseorang, dimana ada suatu keinginan tersendiri yang tergerak untuk melakukan suatu hal dengan tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari siapapun.

2) Faktor Organisasional

Faktor yang ditimbulkan didalam suatu perusahaan, dari seorang atasan yang memberikan tugas atau perintah kepada bawahan agar bisa dilakukan sesuai dengan perintah atau aturan yang berlaku dengan sebaik mungkin.

c. Jenis Motivasi Kerja

Jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:150), adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif atau insentif positif

Motivasi positif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah untuk karyawan yang berprestasi. Sehingga semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima suatu hal yang baik.

2) Motivasi Negatif atau insentif negatif

Motivasi Negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara member hukuman kepada tindakan pelanggaran. Melalui motivasi negatif semangat bekerja karyawan dalam waktu pendek akan meningkat karena para karyawan takut dihukum, tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

d. Teori Motivasi

Teori ERG dikemukakan oleh Alderfer, merupakan pengembangan dari teori motivasi Maslow. Menurut Mangkunegara (2009:98) teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yang meliputi :

1) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai yang merupakan kebutuhan dasar. Contohnya seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.

2) *Related needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kebutuhan akan interaksi atau kebutuhan sosial dalam lingkungan kerja.

3) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Siagian (2014:290) apabila teori alderfer dilihat lebih lanjut akan terlihat bahwa :

1) Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka akan semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.

2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

3) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi, maka akan semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

e. Prinsip – prinsip dalam memotivasi karyawan

Rivai (2004: 241-242) menyatakan, prinsip prinsip dalam memberikan motivasi kepada karyawan :

1) Prinsip Partisipasi

Atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi didalam menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai.

2) Prinsip Komunikasi

Bawahan sebaiknya diberi informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Motivasi kerja bawahan dapat ditingkatkan apabila atasan selalu bersedia untuk mengakui bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Manajer perlu memberikan otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan bawahan untuk membuat keputusan-keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Lebih banyak bawahan akan merasa sangat terlihat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.

5) Prinsip memberikan perhatian timbal balik

Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai bawahan, maka atasan telah berusaha menaikkan keinginan bawahan untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong perusahaan untuk mencapai tujuan.

f. Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kesadaran yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang sudah menjadi tanggung jawab mereka, kondisi atau energi yang menggerakkan diri untuk mengarah pada tujuan pencapaian organisasi. Indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja yang diadopsi dari Syahyuti (2010) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Semangat Kerja
- 2) Inisiatif
- 3) Rasa Tanggung Jawab

2.2.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sumber daya manusia mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Dimana berhasil atau tidaknya sumber daya manusia didalam pelaksanaan tugasnya serta menjalankan kewajiban-kewajibannya bergantung pada totalitas dari kinerja masing-masing individu dan mau berkorban, serta mau bekerja keras untuk kepentingan usaha didalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merupakan satu hal yang wajib dimiliki oleh semua elemen yang ada didalam perusahaan, apakah itu seorang pemimpin perusahaan maupun karyawan biasa, dimana disiplin kerja merupakan bentuk cerminan dari tanggungjawab seorang karyawan atas tugas-tugas yang telah diberikan olehnya. Maka dari itu perlu adanya cara atau metode yang dilakukan oleh manajer agar para karyawan bisa memiliki tingkat kedisiplinan yang baik.

Simamora (2006:610) menyatakan “Disiplin kerja adalah prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau norma”. Hasibuan (2002:193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Rivai (2004:444) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pemaparan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keadaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Disiplin dalam bekerja adalah bentuk kegiatan yang dilaksanakan dengan manajemen yang baik oleh organisasi perusahaan, instansi pemerintah, maupun swasta, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan kemampuan dan keahlian mereka yang sesuai dengan harapan dan target perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Dengan demikian, disiplin kerja karyawan yang baik nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Siagian (2012:305) mengemukakan “pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut

secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Sedangkan pendapat Hariandja (2005:300) “peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktifitas”. Dari kedua pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai tujuan dari disiplin kerja tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari disiplin kerja ialah untuk mengatur para karyawan agar taat pada peraturan yang ada diperusahaan, serta mengurangi pelanggaran yang mungkin sering dilakukan oleh karyawan, agar nantinya bisa terbentuk tingkat kedisiplinan yang tinggi serta meningkatkan produktifitas kerja para karyawan sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2005:129) mengemukakan bahwa ada dua jenis disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuiti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

- 2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa terdapat empat jenis disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Retributif

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.

3) Perspektif Hak-hak Individu

Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.

4) Perspektif Utilitarian

Perspektif utilitarian adalah berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Handoko (2014:208-209), mengemukakan bahwa disiplin kerja meliputi:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan

aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawannya. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan.

d. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin sangat diperlukan untuk mengatur suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan, dimana pada setiap individu atau anggota harus bisa mengelola ataupun mengendalikan dorongan hatinya untuk melakukan suatu hal sehingga dapat saling bekerja sama ikut berkontribusi demi kebaikan bersama. Dengan demikian, mereka dengan secara sadar wajib untuk patuh pada aturan yang diberlakukan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan yang dimaksudkan bisa mencapai target yang ingin dicapai. “Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan.

Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tau apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak”. (Ranupandoyo & Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016:94). Sesuai dengan

pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dikatakan lebih baik seorang karyawan mengikuti aturan atasan dan peraturan perusahaan yang berlaku dengan secara sukarela.

e. Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan upaya dalam membuat seseorang untuk bisa menerima serta mematuhi segala peraturan yang berlaku di suatu organisasi.

Variabel Disiplin Kerja memiliki indikator yang diadopsi dari Fauzia Agustini (2011:73) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata Cara Kerja
- 3) Ketaatan Pada Atasan
- 4) Kesadaran Bekerja
- 5) Tanggung Jawab

2.2.3 Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Didalam suatu organisasi terdapat sekumpulan orang-orang yang memiliki keahlian serta kemampuan yang berbeda-beda, yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, sama-sama berusaha dalam mewujudkan tujuan kepentingan bersama, dengan saling berkontribusi serta memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada. Tujuan kepentingan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi atau perusahaan ialah mencari keuntungan yang semaksimal mungkin untuk bisa diraihinya, maka dari itu

sangatlah diperlukan seorang karyawan yang memiliki prestasikerja yang tinggi. Mangkunegara (2002:72), mengemukakan pendapat bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Hasibuan (2002:72), mengartikan pendapat bahwa “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”. Adapun menurut Handoko (2014 :135), bahwa “Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”. Berdasarkan pendapat para ahli yang sudah dikemukakan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu pencapaian yang diperoleh atau dihasilkan dari serangkaian proses kerja yang telah dilakukan oleh berbagai pihak dalam bidang dengan penuh tanggungjawab dan totalitas dalam aktivitas kerjanya.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Hasibuan (2013:95) menyebutkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi atas beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut:

1) Kesiediaan

Kesiediaan dan komitmen karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan.

2) Prestasi kerja

Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

5) Kreativitas

Karyawan mampu mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bisa bekerja lebih baik.

6) Kerja sama

Kesediaan karyawan bekerja sama dengan karyawan lain didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.

7) Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi bawahan untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) Prakarsa

Kemampuan berfikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, hingga membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10) Kecakapan

Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlihat di dalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2005:67), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan(*Ability*)

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2005:67), “Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah

mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya atau kemampuannya.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Menurut Mangkunegara (2005:68), “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi secara maksimal. seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi yang mendukung prestasi kerjanya”. Dengan demikian motivasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan sikap dan situasi kerja, artinya apabila dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif dan nyaman, maka prestasi kerja akan lebih meningkat.

c. Pola Pengukuran Prestasi Kerja

Seorang manajer ketika memberikan arahan kepada karyawannya tentu saja juga diperlukan sebuah standar pengukuran prestasi kerja yang digunakan sebagai tolak ukur, yang nantinya dapat menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja karyawannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:78) menyebutkan bahwa prestasi kerja dapat diukur dari:

1) Kualitas Output

Kualitas output dapat dilihat melalui ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Jika karyawan tersebut mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan tepat, terampil, teliti, dan rapi, maka dapat disimpulkan hasil kerjanya bagus.

2) Kuantitas Output

Kuantitas kerja dapat dilihat dari output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan mempertimbangkan tugas-tugas regular dan seberapa cepat karyawan tersebut menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, termasuk tugas tambahan dalam waktu yang telah ditentukan.

3) Jangka Waktu Output

Jangka waktu dapat dilihat dari seberapa banyak output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan waktu yang telah ditentukan. Semakin singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya maka hasil kerjanya akan semakin bagus.

4) Kehadiran Ditempat Kerja

Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, maka dapat dipastikan prestasi kerjanya juga semakin bagus. Jika seseorang karyawan sering terlambat maka prestasi kerjanya dinilai buruk.

d. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja yang dikemukakan oleh sirkula dalam Hasibuan (2013:87) yaitu “Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan”. Definisi lainnya terkait penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2013:87) mengemukakan “Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer dalam melakukan evaluasi bawahannya dengan menilai hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”. Sedangkan menurut Handoko (2014:135) menyatakan “Prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan diatas , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses kerja yang dinilai oleh seorang manajer perusahaan dengan melihat progress serta pencapaian yang diperoleh atas kinerja seorang pegawai dengan standar yang ditentukan oleh pihak perusahaan tersebut, sehingga kedepannya bisa untuk bahan evaluasi untuk bagian personalia sebagai pengelolaan sumber daya manusia khususnya.

e. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Hasibuan (2013: 89) mengemukakan bahwa terdapat tujuan penilaian prestasi kerja karyawan, diantaranya:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dengan optimal dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- 4) Sebagai alat untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat diperoleh tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan bakat bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar dapat diikutsertakan dalam pelatihan selanjutnya.

11) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan atau *job description*.

f. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2014:135) mengemukakan bahwa “kegiatan penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”. Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2014:135) diuraikan sebagai berikut:

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2) Penyesuaian- penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan masa lalu.

4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kurang adanya latihan atau kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidak Akuratan Informasi

Menggantungkan diri pada informasi yang tidak tepat/akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan Eksternal

Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

g. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi Kerja Pegawai merupakan hasil pencapaian maksimal yang telah diperoleh berkat dari usaha dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan target yang diinginkan. Variabel terikat Prestasi kerja dapat diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Wilson Bangun (2012) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Hasil Kerja
- 2) Kualitas Hasil Kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kemampuan Kerjasama

2.3 Hubungan- Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting didalam proses kegiatan yang ada di suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi yang timbul dari diri seseorang maka organisasi akan sulit untuk mewujudkan target yang ingin dicapai, untuk itu kesadaran serta untuk memiliki rasa tanggungjawab perlu untuk dikuatkan. Menurut Hasibuan (2003:95) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang dimiliki seseorang pegawai, tentu saja hal itu sangat mempengaruhinya dalam mengerjakan suatu hal dengan rasa senang dan tanpa adanya tekanan serta paksaan dari orang lain. Selain dari peran motivasi dari lingkungan kerja seperti halnya pemberian dorongan dari seorang atasan kerja, rekan kerja sangat diperlukan untuk saling memberikan dukungan dan support, serta nanti untuk kedepannya dengan adanya motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh seseorang pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri. Dari teori serta pemaparan pendapat tersebut juga diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2014) dan Loana (2014) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Disiplin menjadi satu unsur yang tidak bisa terlepas dalam hal proses kegiatan seorang pegawai dalam bekerja untuk mewujudkan target pencapaian dari sebuah Instansi. Dengan menjaga konsistensi kedisiplinan ketika sedang bekerja, maka akan terpelihara ketertiban serta dapat mendorong untuk kelancaran dalam menjalankan tugas untuk masing-masing bagian. Menurut Hasibuan (2002:193) mengemukakan bahwa “disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan organisasi,

karyawan, dan masyarakat”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi serta adanya kesadaran untuk memiliki rasa tanggung jawab yang besar, maka hal itu bisa mendorong tingkat produktifitas pegawai dalam bekerja, dan juga dengan penerapan aturan yang ditetapkan oleh pihak Instansi, tentunya juga bisa diterima oleh semua pegawai dengan tidak ada pihak yang merasa terbebani akan hal itu. Yang kemudian nantinya juga akan berdampak positif pada peningkatan prestasi kerja serta mempengaruhi pula pada pencapaian target dari Instansi itu sendiri. Dari teori dan juga pendapat mengenai disiplin kerja yang berpengaruh terhadap Prestasi kerja yang dipaparkan diatas juga diperkuat dengan hasil penenliti terdahulu yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2014) dan Loana (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting didalam proses kegiatan yang ada di suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi yang timbul dari diri seseorang maka organisasi akan sulit untuk mewujudkan target yang ingin dicapai, untuk itu kesadaran serta untuk memiliki rasa tanggungjawab perlu untuk dikuatkan. Menurut Hasibuan (2003:95) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin menjadi satu unsur yang tidak bisa terlepas dalam hal proses kegiatan seorang pegawai dalam bekerja untuk mewujudkan target pencapaian dari sebuah Instansi. Dengan menjaga konsistensi kedisiplinan ketika sedang bekerja, maka akan terpelihara ketertiban serta dapat mendorong untuk kelancaran dalam menjalankan tugas untuk masing-masing bagian. Menurut Hasibuan (2002:193) mengemukakan bahwa “disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat”.

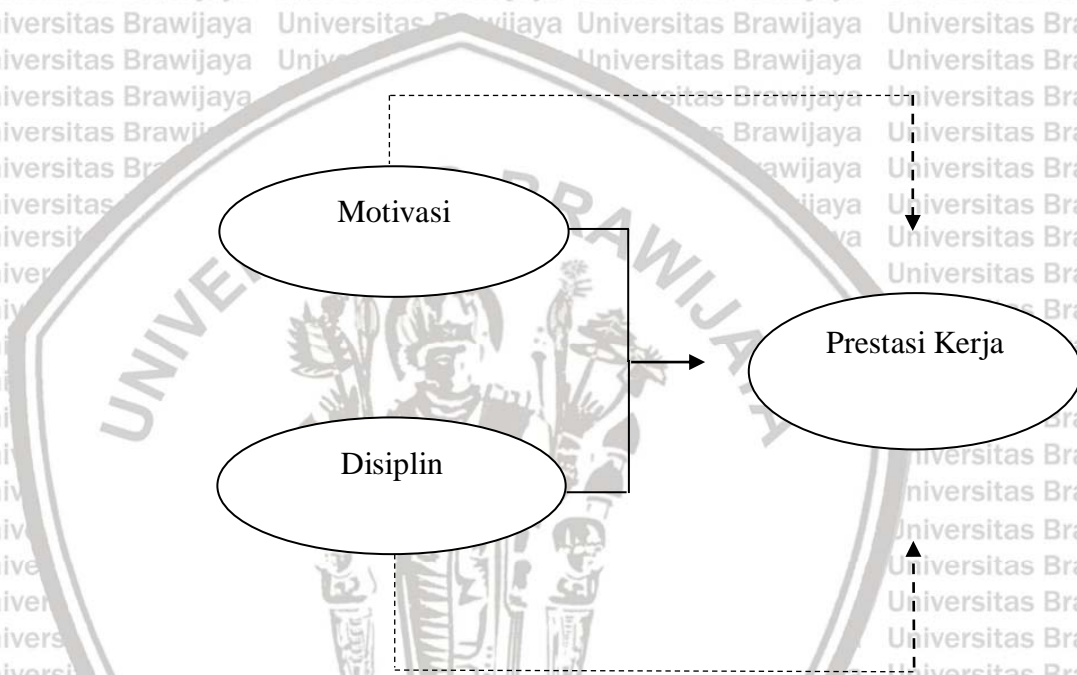
Dari pemaparan pendapat serta uraian-uraian dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja, dimana seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja tentu akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Adanya dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dikerjakan dengan tanpa adanya paksaan maka hal tersebut dapat dikatakan sebuah motivasi. kemudian seseorang melakukan suatu hal dengan penuh kedisiplinan yang tinggi serta konsistensi yang selalu dijaga, dengan demikian maka seseorang akan dapat memperoleh hasil sebuah pencapaian prestasi kerja.

2.4 Model Konsep dan Model Hipotesis

2.4.1 Model Konsep

Dalam penelitian ini model konsep yang digunakan adalah untuk menggambarkan secara jelas kejadian apa yang akan diteliti nantinya. Menurut

Sofian Effendi dalam Singarimbun dan Effendi (2008:34) menyatakan “peranan konsep sangat besar karena menggabungkan antara bagaimana teori dengan lingkungan pengamatan”. Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan tersebut mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, maka model konsep yang ditunjukkan sebagai berikut:

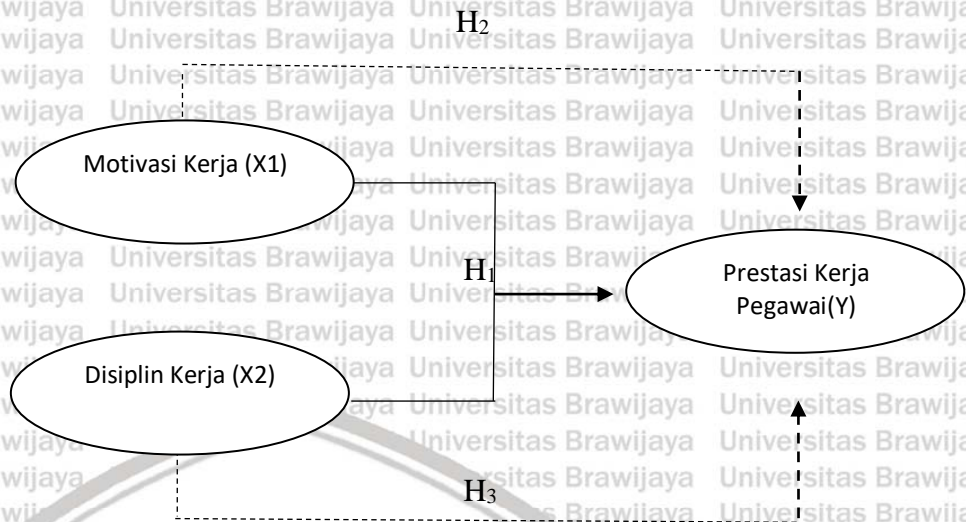


Gambar 2.1 Model Konsep

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

2.4.2 Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan telah dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik” (Sugiyono, 2016:64). berikut adalah gambar model hipotesis dari penelitian ini:



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Sumber: Data Primer Diolah

Keterangan :

- ▶ Pengaruh Parsial
- ▶ Pengaruh Simultan

Variabel X1: motivasi kerja (X1)

Variabel X2: disiplin kerja (X2)

Y: prestasi kerja pegawai

Berdasarkan model hipotesis diatas, dapat dijabarkan rumus hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan Kuantitatif.

Singarimbuan dan Effendy (2006:5) mengemukakan explanatory research adalah

“Penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. “Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik” (Sugiyono, 2016:7). Penelitian penjelasan dipilih karena untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai.

Penelitian ini nanti dilakukan dengan cara pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Alasan utama penelitian ini berjenis explanatory research adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dan diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat dilaksanakannya penelitian ini dilakukan pada Pegawai Bidang Kepariwisata Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga, yang bertempat di Jl.W.R Supratman No.20A Kabupaten Pacitan Jawa Timur. Peneliti

memilih lokasi tersebut dengan alasan Karena peneliti memperoleh informasi langsung dari pegawai pada Dinas terkait dengan adanya suatu kendala yang dihadapi oleh pihak instansi tersebut dalam kurun waktu satu tahun setengah belakangan ini terjadi penurunan pada pencapaian target kerja maka hal tersebut juga berdampak pada penurunan Prestasi kerja pegawai, yang dimana seharusnya pekerjaan bisa diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan namun target tersebut banyak yang melewat.

Dalam waktu belakang ini banyak *project* pengembangan serta pembangunan pada kawasan lokasi wisata yang tidak bisa diselesaikan oleh Dinas terkait sehingga mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pengerjaannya, baik itu dalam pembangunan, perawatan, ataukah pengembangan lokasi wisata, hal tersebut mungkin salah satunya disebabkan dengan adanya pandemi sampai saat ini, yang tidak hanya berdampak pada kinerja Dinas ini saja namun seluruh penjuru negeri mungkin juga sedang mengalaminya. Sehingga ruang gerak untuk para sumber daya manusia yaitu para pegawai yang terlibat bertugas dalam proses pengerjaan *project* dari Dinas tentu menjadi terhambat.

3.3 Konsep

Konsep dalam sebuah penelitian yang digunakan penulis diistilahkan khusus yaitu untuk menggambarkan sebuah fenomena yang nanti akan diteliti.

Hasan (2002:17) mendefinisikan “konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan)

tertentu”. Konsep yang akan digunakan penulis untuk kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Disiplin
3. Prestasi Kerja

3.4 Variabel Penelitian

Darmawan (2013:109) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Sugiyono (2016:38) “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara itu Creswell (2016:69) memberikan pernyataan bahwa “Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi”. dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2016:39), “Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terkait”. Variabel independen diberi notasi “X”, variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2016:39), “Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel independen diberi notasi “X”, Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y).

3.5 Definisi Operasional

Sarwono (2006:27) berpendapat bahwa definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel. Berikut variabel yang terdapat pada penelitian ini:

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja adalah kesadaran yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang sudah menjadi tanggung jawab mereka, atau kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mengarah pada tujuan pencapaian organisasi perusahaannya. Variabel Motivasi kerja memiliki beberapa indikator yang diadopsi dari Syahyuti (2010), yakni:

a) Semangat kerja

b) Inisiatif

c) Rasa tanggung jawab

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan upaya dalam membuat karyawan untuk bisa menerima serta mematuhi segala peraturan yang berlaku

diperusahaan. Variabel disiplin kerja memiliki indikator yang diadopsi dari Fauzia Agustni (2011:73) yakni:

- a) Tingkat kehadiran
- b) Tata cara kerja
- c) Ketaatan pada atasan
- d) Kesadaran bekerja
- e) Tanggung jawab

3. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Prestasi Kerja Pegawai merupakan hasil pencapaian maksimal yang telah diperoleh berkat dari usaha dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan target yang diinginkan. Adapun variabel terikat prestasi kerja (Y) dapat diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Wilson Bangun (2012:234) yakni:

- a) Kuantitas Hasil Kerja
- b) Kualitas Hasil Kerja
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kemampuan kerjasama

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Motivasi Kerja (X1)	Semangat Kerja	Syahyuti(2010)
		Inisiatif	
		Rasa Tanggung Jawab	

Lanjutan Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
2.	Disiplin Kerja(X2)	Tingkat kehadiran	Agustni (2011)
		Tata cara Kerja	
		Ketaatan pada atasan	
		Kesadaran bekerja	
		Tanggung Jawab	
3	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Kualitas hasil kerja	Bangun (2012)
		Ketepatan waktu	
		Kemampuan kerjasama	

Sumber : Syahyuti (2010), Agustni (2011), Bangun (2012)

3.6 Skala Pengukuran

Sugiyono (2016:92) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang adadalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.”Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert.Sugiyono (2016:93)”Skala Likertdigunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Uraian mengenai contoh jawaban dan skor yang didapatkandengan menggunakanSkala Likert dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jawaban Responden	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2015:94)

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Sugiyono(2011) mendefinisikan “Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas, maka peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan sebanyak 40 orang terdiri dari ASN dan Non ASN.

3.7.2 Sampel

Sugiyono (2011) mendefinisikan “sampel sebagai bagian dari populasi yang mencerminkan populasi itu sendiri. Peneliti ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel pada penelitian ini yaitu keseluruhan populasi dari pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan sebanyak 40 orang.

3.8 Sumber Data

Arikunto (2014:172), sumber data didalam sebuah penelitian merupakan subjek dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

a. Data primer

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa data primer adalah kumpulan informasi yang didapatkan dari lokasi penelitian atau hasil pengamatan peneliti. Data primer penelitian ini didapatkan dengan cara menyebarkan angket pada para pegawai Bidang Pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa data sekunder adalah kumpulan informasi yang didapatkan dari dokumentasi data-data yang berhubungan dengan lokasi penelitian. Data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari dokumen yang ada di kantor Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan.

3.9 Teknik Pengumpulan Data

a. Survei

Sugiyono (2016) menjelaskan survei merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pada penelitian ini menggunakan angket kuesioner sebagai alat instrumen penelitian dengan menyebarkan lembar pertanyaan/pernyataan

mengenai variabel terkait dengan disebarakan kepada para pegawai bidang pariwisata di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut sugiyono (2016) adalah metode pengumpulan data yang menunjang kelancaran penelitian dengan mencari dan mempelajari dokumen Instansi.

3.10 Pengujian Instrumen

3.10.1 Uji Validitas

Neolaka (2014:115), mengemukakan bahwa validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid (sah) berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi produk moment >

0,3. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi produk moment

(Arikunto,2010:213) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

X= variabel bebas

Y= variabel terikat

3.10.2 Uji Reliabilitas

Morisan(2012:99) menjelaskan bahwa “Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliable atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama”.Arikunto(2010:221) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik.” Pengujian ini dilakukan menggunakan rumus *alpha cronbach*.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_i = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \alpha_b^2$ = jumlah varians butir
- A_i^2 = varians total

Suatu instrumen bisa dinyatakan reliabel jika memperoleh nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 ($r \geq 0,06$).

3.11 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016:147).

3.11.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil (Sugiyono, 2016:147).

3.11.2 Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas menjadi salah satu syarat untuk bisa dilakukannya uji analisis data, dalam hal ini untuk sebelumnya perlu untuk diketahui apakah penyebaran distribusinya normal atau tidak. Dengan cara melihat pada bentuk histogram residual nya yang ditandai dengan bentuk seperti lonceng. Kemudian dalam proses uji normalitas data, bisa dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnof, dengan syarat ketentuan dapat dikatakan bahwa apakah data tersebut dianggap normal jika hasil yang diperoleh dari nilai $Sig > 0,05$. (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:138).

b. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini digunakan untuk membuktikan atau menguji bahwa apakah ada variabel bebas (independent) yang satu berhubungan kuat dengan variabel bebas (independent) lainnya. Dengan kata lain ada atau tidak adanya hubungan linier diantara kedua variabel bebas tersebut.

Didalam analisis regresi suatu model diharuskan untuk menghindari atau terbebas dari yang namanya multikolinieritas, dimana jika hal ini terjadi maka dampak yang akan timbul ialah peningkatan varian dan standart error.

Untuk bisa melihat apakah model regresi mengalami gejala multikolinieritas atau tidak, bisa dilihat jika diperoleh dari perhitungan nilai $VIF < 10$, maka ini dikatakan aman, dan apabila diperoleh perhitungan nilai $VIF > 10$ maka telah terjadi multikolinieritas pada model regresi. (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:141-142).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini untuk mengetahui apakah variasi dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain itu terjadi ketidaksamaan atautkah tetap sama dari semua pengamatan. Menurut Ghozali ada beberapa cara dalam proses pengujian heterokedastisitas dengan beberapa poin sebagai berikut:

- 1) Apabila ada pola tercantum seperti titik-titik yang membentuk pola secara teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dalam hal tersebut dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Bilamana tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y, maka hal tersebut dapat disimpulkan untuk tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Santoso dan Hamdani (2007:281), analisis regresi linier berganda merupakan analisis terhadap suatu fenomena yang menunjukkan hubungan sebab akibat, dimana suatu variabel terikat ditentukan oleh lebih dari satu variabel bebas. Melalui penerapan analisis ini, tingkat keeratan hubungan antar variabel terikat dengan beberapa variabel bebas dapat diukur. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2002:211) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- X1 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)
- X2 = Variabel Bebas (Disiplin Kerja)
- Y = Variabel Terikat (Prestasi Kerja Pegawai)
- a = Bilangan Konstanta
- b₁b₂ = Koefisien Regresi Parsial
- e = Error

e. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas (X₁,X₂) terhadap variabel terikatnya (Y). Untuk dapat menghitung koefisien korelasi dapat menggunakan rumus pada berikut ini :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = banyaknya populasi/sampel
- x_i = skor item
- y_i = total skor item y

Untuk menghitung besar atau kecilnya korelasi yang ditemukan tersebut, maka dapat menggunakan ukuran pada interval yang tertera pada tabel analisis korelasi terhadap nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.3 Analisis Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besaran persentase atas pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikatnya. Koefisien menunjukkan besaran persentase variabel bebas yang digunakan dalam model yang dapat menjelaskan atas variasi variabel terikatnya. Rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2010:65) sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

R² : Koefisien Korelasi

f. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Gujarti(2006) dalam Hartawanti (2016:48) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:



$$t = \frac{b_i}{S_{e_{b_i}}}$$

Keterangan :
 t_{niv} = Koefisien penentu
 b_{niv} = Koefisien regresi
 $S_{b_{niv}}$ = Standar error koefisien regresi (variabel bebas)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $Sig\ t < 0,05$ maka H_0 ditolak.
2. Jika $Sig\ t > 0,05$ maka H_0 diterima.

2) Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat maka uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2002:256) adalah:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(N - K - 1)}$$

Keterangan:

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah :

1. Jika signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak.
2. Jika signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan sebagai pelaksana dalam pengelolaan dibidang Pariwisata, Kepemudaan serta Keolahragaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan memiliki tanggungjawab penuh kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan ditugaskan untuk membantu peran Bupati dalam bidang pariwisata, kepemudaan dan olahraga yang meliputi pengembangan destinasi dan industri pariwisata, pemasaran pariwisata, pengembangan kelembagaan dan sumber daya pariwisata, kepemudaan dan olahraga dan juga tugas pokok pelaksanaan serta fungsi lain yang diberikan oleh Bupati Pacitan, dengan fungsi dan tugas yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut Dinas memperoleh tugas yang sangat strategis dalam kaitannya dengan pengembangan potensi pariwisata dan juga pemasaran pariwisata yang sedang dijalankan serta digenjarkan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Pacitan, sehingga nantinya dapat dijadikan ujung tombak sebagai upaya untuk bisa meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Pacitan dan juga bisa berdampak pada perekonomian masyarakat yang ada disekitar tempat pariwisata.

Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan selalu berupaya untuk terus meningkatkan dalam hal pengelolaan dan pengembangan

destinasi wisata yang cukup banyak tersebar di Kabupaten Pacitan ini. Adapun beberapa daftar destinasi wisata yang dikelola oleh Dinas dan bisa dijadikan pilihan rekomendasi lokasi untuk berwisata diantaranya ada 17 destinasi diantaranya Beiji Park di Desa Dadapan kecamatan Pringkuku, Pantai Soge di Desa Sidomulyo Kecamatan Ngadirojo, Pantai Pidakan dan Pantai Watu Bale di Desa Jetak Kecamatan Tulakan, Pantai Watukarung di Desa Watukarung Kecamatan Pringkuku, Pantai Klayar di Desa Sendang Kecamatan Donorojo, Pantai Pancer Dorr di Kelurahan Ploso Kecamatan Pacitan. Selanjutnya adalah Pantai Banyu Tibo dan Pantai Buyutan di Desa Widoro Kecamatan Donorojo, kemudian Pantai Srau di Desa Candi Kecamatan Pringkuku, Sungai Maron di Desa Dersono Kecamatan Pringkuku, Pantai Ngiroboyo di Desa Sendang Kecamatan Donorojo, Sentono Gentong di Desa Dadapan Kecamatan Pringkuku dan Pantai Taman di Desa Hadiwarno kecamatan Ngadirojo. Kemudian yang terakhir adalah Goa Gong di Desa Bomo Kecamatan Punung, Goa Tabuhan di Desa Wareng kecamatan Punung, dan Pemandian Air Hangat Tirta Husada di Desa Karangrejo Kecamatan Arjosari.

4.1.1 Lokasi Penelitian

Tempat pelaksanaan kegiatan yang peneliti lakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga yang terletak di Jalan W.R Supratman No. 20 A, Kriyan, Sidoarjo, Kecamatan Pacitan, Kabupaten Pacitan, Jawa Timur 63514.

4.1.2 Visi dan Misi

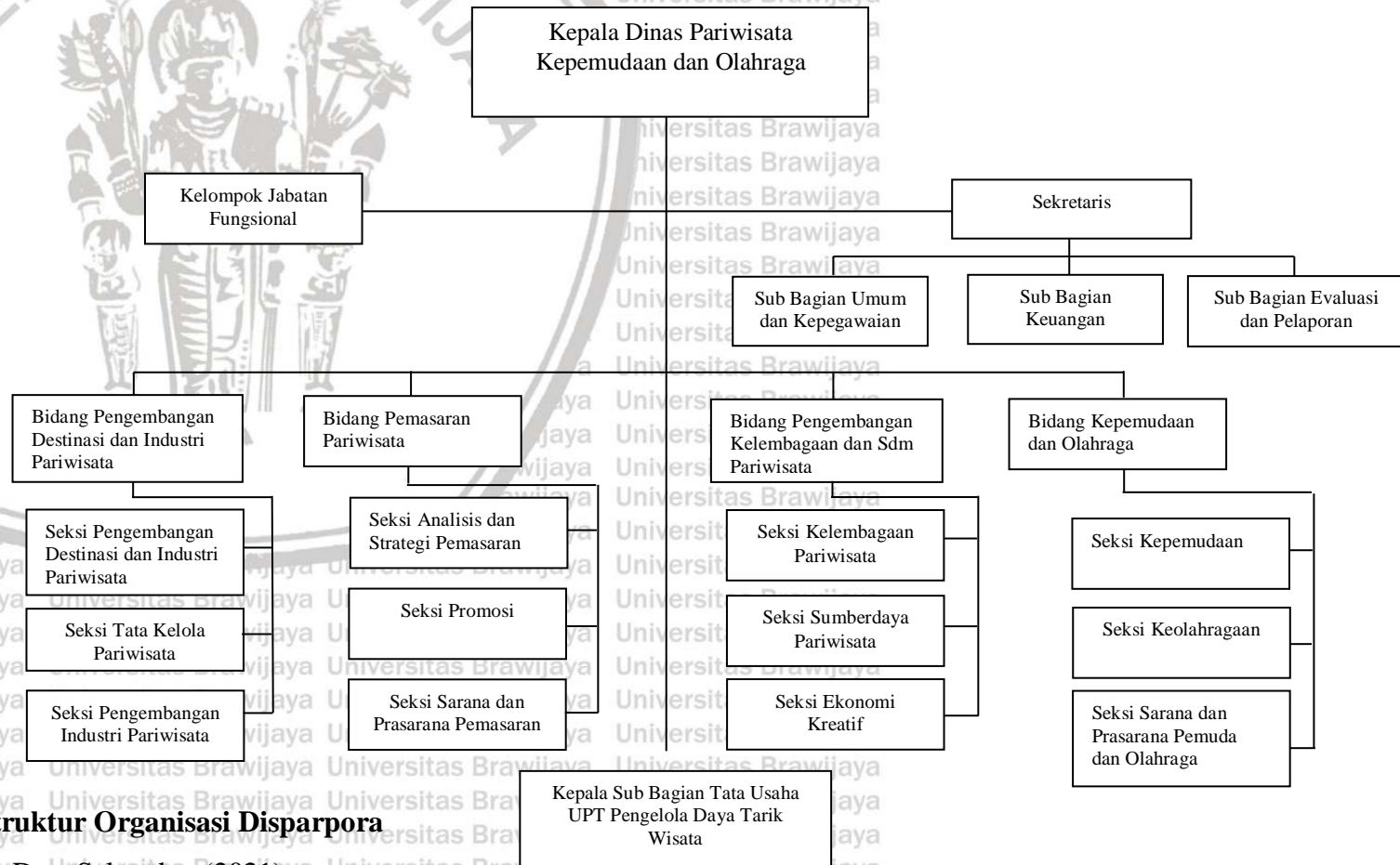
Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga dengan mengusung slogan Pacitan Paradise of Java dengan visi Menggapai Maju dan Sejahtera

Dengan Pariwisata

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga memiliki 4 misi dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan organisasi yang efisien, tata laksana yang efektif dan SDM yang professional
- 2) Melakukan optimalisasi pengembangan fasilitas umum sarana dan prasarana ODTW dalam rangka meningkatkan jumlah kunjungan wisata di kabupaten Pacitan
- 3) Melakukan pembinaan dan pengembangan kreatifitas serta peningkatan partisipasi pemuda dalam segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara
- 4) Mewujudkan olahraga yang berkualitas, berprestasi dan masyarakat dengan mengingatkan pengelolaan system keolahragaan.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga



Bagan 4.1 Struktur Organisasi Disparpora

Sumber :Data Sekunder, (2021)



4.1.4 *Job Description*

Berikut deskripsi jabatan Struktur Organisasi Beserta dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan, 2021 sebagai berikut :

a. Kepala Dinas

Kepala dinas memiliki tugas untuk memimpin organisasi, merumuskan mengambil keputusan maupun kebijakan.

b. Sekretariat

Kedudukan atau posisi sekretariat dalam struktur organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Pacitan berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas dan Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris. Sekretariat mempunyai tugas pokok dalam penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan kegiatan, pelayanan administratif maupun pembinaan dalam bidang keuangan, umum dan kepegawaian serta program. Sekretariat juga memiliki tugas evaluasi maupun laporan didalam setiap unit organisasi dalam lingkungan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan. Adapun tugas yang diberikan pada Sekretariat sebagai berikut :

- 1) Memberikan koordinasi maupun pembinaan dalam pelaksanaan kegiatan.
- 2) Memberi dukungan pelayanan dalam bidang administrasi umum dan kepegawaian.
- 3) Memberi dukungan pelayanan dalam bidang administrasi keuangan

- 4) Memberi dukungan pelayanan dalam administrasi program, evaluasi dan laporan
- 5) Pelaksanaan tugas maupun fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan kesekretariatan.

Sekretariat Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Keuangan
- 2) Sub Bagian Umum dan kepegawaian
- 3) Sub Bagian Evaluasi, Program dan Pelaporan

Masing-masing dari sub bagian tersebut dipimpin oleh Kepala Sub Bagian dan bertanggung jawab langsung kepada Sekretaris (Sekretariat)

- 1) Sub bagian keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan tugas dalam pengelolaan anggaran dinas
- b) Pelaksanaan tugas dalam hal perbendaharaan maupun gaji
- c) Pelaksanaan tugas dalam verifikasi keuangan maupun akuntansi
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris terkait

dengan tugas dan fungsi dalam bidangnya

- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas dalam tata usaha dinas

- b) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas dalam hal tata laksana rumahtangga (kantor/dinas)
- c) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas dalam hal tata laksana perlengkapan dan barang milik daerah atau pengelolaan barang inventaris kantor/dinas
- d) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas dalam hal surat menyurat maupun arsip kantor/dinas
- e) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas dalam hal tata laksana/tugas fungsi kepegawaian
- f) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas dalam hal kehumasan dan protokol
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris terkait dengan tugas dan fungsi dalam bidangnya.

3) Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan

Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan memiliki tugas sebagai berikut :

- a) Mempersiapkan bahan koordinasi dalam hal penyusunan rencana program dan kegiatan
- b) Mempersiapkan bahan koordinasi dalam hal perencanaan strategis yang dilakukan kedepannya dari Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga
- c) Mempersiapkan atau membuat bahan penyusunan laporan dari Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga

- d) Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data statistik Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga
- e) Menyiapkan bahan evaluasi program kerja dan laporan kinerja yang telah dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris terkait dengan tugas dan fungsi dalam bidangnya.

c. Bidang Pengembangan Destinasi dan Industri Pariwisata

Kedudukan atau posisi Bidang Pengembangan Destinasi dan Industri Pariwisata dalam struktur organisasi Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas dan bidang ini dipimpin langsung oleh Kepala Bidang. Tugas serta fungsi yang harus diselenggarakan pada bidang ini dengan sebagai berikut :

- 1) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan, pelaksanaan program beserta evaluasi dan laporan dari program yang dijalankan serta pelaksanaan dalam hal administrasi pengembangan destinasi pariwisata.
- 2) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan, pelaksanaan dalam hal administrasi tata kelola pariwisata.
- 3) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan, pelaksanaan program beserta evaluasi dan laporan dari program yang dijalankan serta pelaksanaan dalam hal administrasi pengembangan industri pariwisata pacitan.

- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris terkait dengan tugas dan fungsi dalam bidangnya

Bidang Pengembangan Destinasi dan Industri Pariwisata terdiri dari :

- 1) Seksi Pengembangan Destinasi
- 2) Seksi Tata Kelola Pariwisata
- 3) Seksi Pengembangan Industri Pariwisata

Masing-masing dari seksi tersebut bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bidang Pengembangan Destinasi dan Industri Pariwisata dan dipimpin oleh kepala Seksi.

- 1) Seksi Pengembangan Destinasi

Seksi Pengembangan Destinasi memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas berupa koordinasi dan pembinaan dalam pengembangan destinasi pariwisata yang meliputi kegiatan dalam hal bagaimana menarik minat pengunjung pariwisata.

- b) Mempersiapkan dan melaksanakan bahan pembinaan bimbingan teknis program dan evaluasi dalam hal keanekaragaman pariwisata yang ada di pacitan dan menggiatkan kembali berbagai aktivitas pariwisata yang dapat menarik minat pengunjung untuk berwisata ke pacitan

- c) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas dalam hal kebijakan pemerintah pusat dan daerah terkait pengembangan destinasi pariwisata Pacitan.
- d) Melakukan pengembangan, pemeliharaan, pengendalian dari pelestarian lingkungan maupun pengembangan sumber daya tarik wisata.
- e) Membuat laporan program kinerja beserta evaluasi program.
- f) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh kepala bidang terkait tugas dan fungsinya.

2) Seksi Pengembangan Industri Pariwisata

Tugas yang diberikan kepada seksi Pengembangan Industri Pariwisata adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun bahan atau rencana mengenai standarisasi, norma, kriteria, keanekaragaman pariwisata dan kemudahan usaha pariwisata.
- b) Menyusun dan melaksanakan bahan koordinasi dengan pelaku pariwisata untuk pembinaan teknis, fasilitas dan evaluasi usaha maupun pelayanan pariwisata kepada publik.
- c) Menyusun dan melaksanakan koordinasi pemetaan investasi usaha pariwisata
- d) Melaksanakan tugas dalam hal rekomendasi perijinan, pembinaan dan pengembangan industri pariwisata

- e) Membuat laporan kinerja yang telah dilakukan beserta evaluasi program
- f) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Bidang terkait tugas dan fungsinya.

d. Bidang Pemasaran Pariwisata

Kedudukan atau posisi pada bidang ini dalam struktur organisasi Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Pacitan berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas dan Bidang ini dipimpin langsung oleh Kepala Bidang. Adapun tugas dari bidang ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun dan membuat kebijakan serta pelaksanaan tugas dalam hal analisis dan strategi pemasaran pariwisata
- 2) Menyusun dan membuat kebijakan serta pelaksanaan tugas dalam hal promosi pariwisata
- 3) Menyusun dan membuat kebijakan serta pelaksanaan tugas dalam hal sarana dan prasarana pariwisata.
- 4) Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

Bidang Pemasaran Pariwisata terdiri dari :

- 1) Seksi Analisis dan Strategi Pemasaran
- 2) Seksi Promosi
- 3) Seksi Sarana dan Prasarana Pemasaran

Masing-masing dari seksi tersebut bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bidang Pemasaran Pariwisata dan dipimpin oleh Kepala Seksi

1) Seksi Analisis dan Strategi Pemasaran

Seksi Analisis dan Strategi Pemasaran memiliki tugas dan fungsi dengan sebagai berikut :

- a) Menyusun dan melaksanakan bahan untuk koordinasi dalam pengumpulan dan pengolahan informasi tentang pariwisata untuk bahan kajian analisis dan strategi pemasaran pariwisata
- b) Menyusun dan melaksanakan bahan untuk koordinasi maupun kerjasama dengan mitra institusi-institusi terkait pengembangan strategi pemasaran pariwisata
- c) Menyusun dan melaksanakan tugas untuk kajian pengembangan strategi pemasaran pariwisata di tingkat daerah, luar daerah maupun luar negeri
- d) Melaksanakan kegiatan kajian analisis data strategi pemasaran yang telah dilakukan untuk bahan evaluasi program kedepannya.
- e) Membuat laporan kinerja beserta evaluasinya
- f) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Bidang terkait tugas dan fungsinya.

2) Seksi Promosi

Adapun fungsi dan tugas dari seksi Promosi adalah sebagai berikut :



- a) Menyusun bahan perencanaan, pelaksanaan pengembangan dalam hal kegiatan pengembangan promosi pariwisata beserta pemasarannya.
- b) Menyusun dan melaksanakan bahan pengembangan promosi dan pemasaran pariwisata dalam bentuk media cetak, online dan yang lainnya
- c) Menyusun dan melaksanakan segala bentuk kegiatan yang dapat menarik minat pengunjung/wisatawan.
- d) Mempersiapkan dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan promosi maupun pemasaran pariwisata baik daerah, luar daerah maupun luar negeri
- e) Membuat dokumen persiapan dari pelaksanaan yang akan dilakukan yang berkaitan dengan kegiatan promosi pariwisata maupun pemasaran pariwisata
- f) Membuat laporan kinerja beserta evaluasinya
- g) Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Bidang terkait tugas dan fungsinya.

3) Seksi Sarana dan Prasarana

Adapun tugas yang diberikan untuk Seksi Sarana dan Prasarana adalah sebagai berikut :

- a) Meyusun perencanaan pengembangan sarana dan prasarana pemasaran pariwisata

- b) Menyusun bahan untuk kebijakan pengembangan sarana dan prasarana pemasaran pariwisata
- c) Menyiapkan dan melaksanakan koordinasi kegiatan kemitraan maupun kerjasama dengan pihak-pihak lain baik pemerintah pusat dan daerah, swasta serta masyarakat dalam pemasaran pariwisata
- d) Menyiapkan pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana pemasaran, infrastruktur dan sumber daya manusia dalam pemasaran pariwisata
- e) Membuat laporan kinerja beserta evaluasinya
- f) Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Bidang terkait tugas dan fungsinya.

e. Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Sumber daya Pariwisata.

Kedudukan atau posisi Bidang Pengembangan Kelembagaan dan Sumber daya Pariwisata dalam struktur organisasi Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas dan Bidang ini dipimpin langsung oleh Kepala Bidang.

Adapun tugas yang diberikan dengan sebagai berikut:

- 1) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan, melakukan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi terkait kelembagaan pariwisata.

- 2) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan, melakukan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi terkait sumber daya pariwisata
- 3) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan, melakukan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi terkait ekonomi kreatif
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diperintahkan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

Bidang Pengembangan Kelembagaan dan sumber Daya Pariwisata terdiri dari :

- 1) Seksi Kelembagaan Pariwisata
- 2) Seksi Sumber Daya Pariwisata
- 3) Seksi Ekonomi Kreatif

Masing-masing dari seksi tersebut dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bidang.

- 1) Seksi Kelembagaan Pariwisata

Adapun tugas-tugas yang diberikan pada Seksi ini adalah sebagai berikut :

- a) Mempersiapkan dan melaksanakan pengumpulan dan menyusun rumusan beserta perencanaan terkait pengembangan kelembagaan kepariwisataan
- b) Meyusun dan melaksanakan kebijakan terkait pengembangan kelembagaan kepariwisataan



- c) Menyiapkan dan melaksanakan koordinasi kegiatan kemitraan maupun kerjasama dengan pihak-pihak kepariwisataan baik pemerintah pusat maupun daerah, swasta dan masyarakat terkait pengembangan pariwisata
- d) Mempersiapkan dan melaksanakan tugas dalam hal pembinaan teknis terhadap kelembagaan pariwisata
- e) Menyiapkan dan melaksanakan aturan norma maupun standarisasi maupun kriteria kelembagaan pariwisata
- f) Membuat laporan kinerja beserta evaluasinya
- g) Melakukan tugas yang diberikan oleh kepala bidang terkait tugas dan fungsinya.

2) Seksi Sumber Daya Pariwisata

Tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh Seksi Sumber Daya Pariwisata adalah sebagai berikut :

- a) Mengumpulkan, menyusun rumusan dan membuat perencanaan maupun penelitian terkait pengembangan sumber daya pariwisata, sumber daya pegawai dan pengendalian transformasi
- b) Menyiapkan dan menyusun kebijakan mengenai penelitian dan pengembangan sumber daya pariwisata, sumber daya pegawai pariwisata dan pengendalian tranformasi
- c) Menyiapkan dan menyusun koordinasi kegiatan kemitraan maupun kerjasama dengan pihak-pihak terkait baik pemerintah

pusat maupun daerah, swasta dan masyarakat dalam pengembangan sumber daya pariwisata

d) Menjelaskan teknis dan memberikan fasilitas terhadap sumber daya pariwisata, sumber daya pegawai dan sumber daya manusia kepariwisataan.

e) Membuat rumusan standarisasi, norma maupun kriteria sumber daya kepariwisataan

f) Membuat laporan kinerja beserta evaluasinya dan melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Bidang terkait tugas dan fungsinya

3) Seksi Ekonomi Kreatif

Adapun tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh Seksi Ekonomi Kreatif adalah sebagai berikut :

a) Menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan kebijakan, riset dan kajian terkait pengembangan lembaga industri pariwisata dan ekonomi kreatif

b) Menyiapkan dan melaksanakan koordinasi terhadap antar lembaga terkait riset dan kajian pengembangan industri pariwisata maupun ekonomi kreatif

c) Melaksanakan kegiatan dalam hal pengawasan, pemberian fasilitas dan memberi dukungan terhadap pengembangan industri pariwisata dan ekonomi kreatif

- d) Menjelaskan langkah maupun teknis dan standarisasi industri dan ekonomi kreatif
- e) Membuat laporan kinerja beserta evaluasinya dan pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Bidang terkait tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Bidang terkait tugas dan fungsinya.

f. Unit Pelaksana Teknis Dinas

UPT Dinas dibentuk untuk melaksanakan tugas/kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang tertentu. UPT Dinas meliputi UPT Dinas pengelola objek wisata goa gong dan pemandian air hangat dan juga UPT Dinas pengelola objek wisata pantai. UPT Dinas Pengelola Objek Wisata Goa Gong dan Pemandian Air Hangat memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

- 1) Menyusun dan melaksanakan kegiatan administrasi keperluan pengelolaan wisata goa dan pemandian air hangat
- 2) Melaksanakan monitoring, pengawasan, pengendalian dan pemeliharaan kelestarian objek serta fasilitas yang ada di objek wisata terkait
- 3) Melaksanakan monitoring maupun pengawasan terhadap retribusi tiket masuk objek wisata sesuai dengan aturan yang ditetapkan
- 4) Melaksanakan atau membuat laporan kinerja beserta evaluasinya
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan sesuai dengan bidangnya

UPT Dinas Pengelola Objek Wisata Pantai

- 1) Menyusun dan melaksanakan kegiatan administrasi keperluan pengelolaan wisata pantai
- 2) Melaksanakan monitoring, pengawasan, pengendalian dan pemeliharaan kelestarian objek serta fasilitas yang ada di objek wisata terkait
- 3) Melaksanakan monitoring maupun pengawasan terhadap retribusi tiket masuk objek wisata sesuai dengan aturan yang ditetapkan
- 4) Melaksanakan atau membuat laporan kinerja beserta evaluasinya
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan sesuai dengan bidangnya.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Disetiap masing-masing unit kerja lingkungan Dinas dapat dibentuk sejumlah kelompok jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan dari Dinas terkait. Tugas dari kelompok jabatan fungsional adalah melakukan kegiatan sesuai bidang fungsional yang dibentuk oleh Dinas terkait, kelompok tersebut terbagi dalam beberapa kelompok sesuai bidang keterampilannya dan dipimpin oleh tenaga ahli senior fungsional.

4.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada para responden yaitu kepada para Pegawai Bidang Kepariwisata Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan. Karena peneliti menggunakan sampel jenuh maka dari itu sampel yang digunakan adalah semua populasi dengan jumlah sebanyak 40 responden. Adapun karakteristik responden dapat dijelaskan dengan sebagai berikut Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – laki	23	57,5 %
2	Perempuan	17	42,5%
Total		40	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 didapatkan responden sebanyak 23 orang (57,5%) yang memiliki jenis kelamin laki-laki. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang (42,5%). Dari jumlah total responden 40 orang, maka dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dalam menentukan jumlah kelas serta panjang interval yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Sturges sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kelas Interval} &= 1+3,3\log n \\ n &= \text{Total responden} \end{aligned}$$

$$\text{Rentang data(Range)} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min} + 1$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Rentang data}}{\text{Jumlah kelas interval}}$$

Dan berikut adalah hasil Deskripsi responden dengan berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 dengan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	23 – 28 Tahun	12	30%
2	29 – 34 Tahun	6	15 %
3	35 – 40 Tahun	6	15 %
4	41 – 46 Tahun	4	10 %
5	47 – 52 Tahun	6	15 %
6	53 – 58 Tahun	6	15 %
	Total	40	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia 23 – 28 Tahun adalah 12 responden (30 %) dari total keseluruhan responden, usia 29 - 34 tahun adalah 6 responden (15 %) dari total keseluruhan responden, usia 35 – 40 tahun adalah 6 responden (15 %) dari total keseluruhan responden, usia 41 – 46 tahun adalah 4 responden (10 %) dari total keseluruhan responden, usia 47 – 52 Tahun adalah 6 responden (15%) dari total keseluruhan responden, usia 53 – 58 Tahun adalah 6 responden (15%) dari total keseluruhan responden. Berdasar tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 23 – 28 tahun paling banyak dengan jumlah 12 respondendengan persentase30 % dapat dikatakan, bahwa responden paling banyak pada usia yang produktif.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	2	5%
2	Diploma	7	17,5%
3	Sarjana	26	65%
4	Magister	5	12,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK adalah 2 responden (5%) dari total keseluruhan responden, Diploma adalah 7 responden (17,5%) dari total keseluruhan responden, Sarjana adalah 26 responden (65%) dari total keseluruhan responden, Magister adalah 5 responden (12,5%) dari total keseluruhan responden. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana paling banyak dibandingkan responden yang lain dengan prosentase (65%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam menentukan jumlah kelas serta panjang interval yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Sturges sebagai berikut :

$$\text{Jumlah Kelas Interval} = 1 + 3,3 \log n$$

$$n = \text{Total responden}$$

$$\text{Rentang data (Range)} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min} + 1$$

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} : \text{Jumlah kelas interval}$$

Berkut adalah gambaran responden pada Dinas Pariwisata
 Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan dapat dilihat pada Tabel
 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 7 Tahun	19	47,5 %
2	8 – 13 Tahun	8	20 %
3	14 – 19 Tahun	4	10 %
4	20 – 25 Tahun	3	7,5 %
5	26 – 31 Tahun	3	7,5 %
6	32 – 37 Tahun	3	7,5 %
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja 1 – 7 tahun adalah 19 responden (47,5 %) dari total keseluruhan responden, 8 – 13 tahun adalah 8 responden (20 %) dari total keseluruhan responden, 14 – 19 tahun adalah 4 responden (10 %) dari total keseluruhan responden, 20 – 25 tahun adalah 3 responden (7,5 %) dari total keseluruhan responden, 26 – 31 Tahun adalah 3 responden (7,5 %) dari total keseluruhan responden, 32 – 37 tahun adalah 3 responden.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 1 – 7 Tahun paling banyak dibandingkan yang lain dengan jumlah prosentase (47,5 %).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan data yang terkumpul dari jawaban responden dengan masing-masing item pada kuesioner yang telah disebar. Kemudian data primer yang sudah didapatkan untuk selanjutnya diolah dan ditabulasikan dalam bentuk tabel dan prosentase, yang kemudian akan dijelaskan dengan secara deskriptif. Menurut Sanusi(2014:117), untuk bisa mengetahui mayoritas jawaban dapat diketahui dengan menggunakan rumus Sturgess dengan rincian sebagai berikut :

Besarnya Interval= (Observasi terbesar – observasi terkecil) banyaknya kelas

Besarnya Interval= $(5-1) / 5 = 0,8$

Dengan memperoleh besarnya interval dari rumus yang digunakan diatas maka dapat disimpulkan hasil dari pernyataan masing-masing item/variabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Interpretasi Jawaban Responden

No	Interval koefisien	Tingkat hubungan
1	1,00 < Nilai Mean < 1,80	Sangat rendah
2	1,81 < Nilai Mean < 2,60	Rendah
3	2,61 < Nilai Mean < 3,40	Sedang
4	3,41 < Nilai Mean < 4,20	Baik
5	4,21 < Nilai Mean < 5,00	Sangat baik

Sumber : Sanusi (2014:117)

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pada Variabel Motivasi Kerja terdapat delapan item pernyataan, terbagi pada tiga indikator dan selanjutnya dibagikan kepada responden untuk dijawab.

Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		5		4		3		2		1		
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1.1	11	27.5	25	62.5	4	10	0	0.00	0	0.00	4,17
2	X1.1.2	13	32.5	25	62.5	2	5	0	0.00	0	0.00	4,27
3	X1.1.3	12	30	22	55	6	15	0	0.00	0	0.00	4,15
Rata-rata Indikator 4,19												
4	X1.2.1	12	30	23	57.5	5	12.5	0	0.00	0	0.00	4,17
5	X1.2.2	15	37.5	21	52.5	3	7.5	1	2.5	0	0.00	4,25
6	X1.2.3	9	22.5	20	50	9	22.5	2	5	0	0.00	3,9
Rata-rata indikator 4,10												
7	X1.3.1	12	30	22	55	5	12.5	1	2.5	0	0.00	4,12
8	X1.3.2	16	40	20	50	4	10	0	0.00	0	0.00	4,3
Rata-rata Indikator 4,21												
Rata-rata variabel (X1)												4,17

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Keterangan :

X1.1.1. Selalu semangat dalam memulai pekerjaan.

X1.1.2. Selalu siap untuk membantu rekan dalam pekerjaan.

X1.1.3. Selalu siap bertukar fikiran untuk kemajuan bersama,

X1.2.1. Selalu berusaha untuk mengembangkan potensi diri.

X1.2.2 Selalu berusaha memaksimalkan dalam bekerja.

X1.2.3 Selalu yakin dengan kemampuan yang dimiliki.

X1.3.1 Selalu berusaha memprioritaskan kewajiban yang harus dikerjakan.

X1.3.2 Selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

1) Distribusi frekuensi indikator pertama

Item pertama yaitu Selalu semangat dalam memulai pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau (27,5 %), yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau (62,5 %), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau (10%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item kedua yaitu Selalu siap untuk membantu rekan dalam pekerjaan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau (32,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau (62,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau (5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ketiga yaitu Selalu siap bertukar pikiran untuk kemajuan bersama dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau (30%), yang menyatakan setuju sebanyak

22 responden atau (55%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau (15%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

2) Distribusi frekuensi indikator kedua

Item pertama yaitu Selalu berusaha untuk mengembangkan potensi diri dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau (30%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau (57,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke dua yaitu Selalu berusaha memaksimalkan ketika dalam bekerja dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau (37,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau (52,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau (7,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke tiga yaitu Selalu yakin dengan kemampuan yang dimiliki, dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau (50%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9

responden atau (22,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau (5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

3) Distribusi frekuensi indikator ke tiga

Item pertama yaitu Selalu berusaha memprioritaskan kewajiban yang harus dikerjakan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau (30%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau (55%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,55), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Item ke dua yaitu Selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau (40%), yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau (50%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau (10%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Berdasarkan dari hasil 40 responden yang diberikan pertanyaan atau pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja, maka menghasilkan nilai rata-rata secara keseluruhan dengan didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,17. Dari nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki penilaian yang baik.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pada Variabel Disiplin Kerja terdapat lima belas item pernyataan yang terbagi ke dalam lima indikator dan selanjutnya diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		5		4		3		2		1		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1.1	14	35	21	52.5	5	12.5	0	0	0	0	4,22
2	X2.1.2	8	20	26	65	5	12.5	1	2,5	0	0	4,02
3	X2.1.3	11	27.5	22	55	6	15	1	2.5	0	0	4,07
Rata-rata indikator 4,10												
1	X2.2.1	12	30	23	57.5	5	12.5	0	0	0	0	4,17
2	X2.2.2	9	22.5	22	55	9	22.5	0	0	0	0	4,00
3	X2.2.3	10	25	24	60	6	15	0	0	0	0	4,01
Rata-rata indikator 4,06												
1	X2.3.1	9	22.5	22	55	9	22.5	0	0	0	0	4,00
2	X2.3.2	10	25	24	60	6	15	0	0	0	0	4,01
3	X2.3.3	8	20	28	70	4	10	0	0	0	0	4,01
Rata-rata indikator 4,00												

Lanjutan Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		5		4		3		2		1		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.4.1	13	32.5	18	45	9	22.5	0	0	0	0	4,1
2	X2.4.2	12	30	17	42,5	11	27,5	0	0	0	0	4,02
3	X2.4.3	9	22.5	30	75	1	2.5	0	0	0	0	4,2
Rata-rata indikator 4,10												
1	X2.5.1	4	10	30	75	5	12.5	1	2.5	0	0	3,92
2	X2.5.2	4	10	28	70	7	17.5	1	2.5	0	0	3,87
3	X2.5.3	9	22.5	21	52.5	9	22.5	1	2.5	0	0	3,95
Rata-rata indikator 3,91												

Sumber : data primer diolah (2021)

Keterangan :

X2.1.1 Selalu berusaha hadir ke tempat kerja.

X2.1.2 Hanya absen untuk tidak hadir ketika dalam kepentingan yang mendesak dan tidak dapat ditinggalkan.

X2.1.3 Berusaha untuk berangkat dan tiba dilokasi kantor dengan tepat waktu.

X2.2.1 Berusaha untuk selalu patuh dalam menjalankan SOP.

X2.2.2 Selalu menjalankan aturan dikantor dengan ketidakadanya paksaan.

X2.2.3 Selalu menjalankan aturan dikantor dengan ketidakadanya paksaan.

X2.3.1 Selalu hormat dan patuh pada senior kerja.

X2.3.2 Mengedepankan etika saat berhadapan dengan atasan kerja dikantor.

X2.3.3 Selalu menerima masukan yang atasan berikan.

X2.4.1 Melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanpa pamrih.

X2.4.2 Berusaha untuk tidak menunda nunda melaksanakan tugas yang sudah diberikan.

X2.4.3 Berusaha ikut berkontribusi ketika sedang dalam kerja tim.

X2.5.1 Berusaha yakin mampu untuk melakukan sesuatu hal dengan resiko yang mungkin akan terjadi.

X2.5.2 Selalu tanggap dengan amanah pekerjaan yang diberikan.

X2.5.3 Tidak akan saling menyalahkan ketika terjadi konflik antarrekan kerja.

1) Distribusi frekuensi indikator pertama

Item pertama yaitu Selalu berusaha untuk hadir ke tempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau (35%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau (52,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke dua yaitu hanya absen untuk tidak hadir ketika dalam kepentingan yang mendesak dan tidak dapat ditinggalkan. Dapat

diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau (65%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau (12,5 %), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke tiga berusaha untuk berangkat dan tiba ke lokasi kantor dengan tepat waktu. Dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau (27,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau (55%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau (15%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

2) Distribusi frekuensi indikator kedua

Item ke empat yaitu berusaha untuk selalu patuh dalam menjalankan SOP dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau (30%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau (57,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke lima yaitu selalu menjalankan aturan dikantor dengan ketidak adanya paksaan dapat diketahui bahwa yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau (55%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke enam yaitu selalu menjalankan aturan dikantor dengan ketidak adanya paksaan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau (25%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau (60%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau (15%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

3) Distribusi frekuensi indikator ketiga

Item ke tujuh yaitu selalu hormat dan patuh pada senior kerja dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau (55%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke delapan yaitu mengedepankan etika saat berhadapan dengan atasan kerja dikantor dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau (25%), yang menyatakan

setuju sebanyak 24 responden atau (60%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau (15%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke sembilan yaitu selalu menerima masukan yang atasan berikan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau (70%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau (10%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

4) Distribusi frekuensi indikator ke empat

Item ke sepuluh yaitu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanpa pamrih dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau (32,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau (45%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau (22,5 %), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke sebelas yaitu berusaha untuk tidak menunda nunda melaksanakan tugas yang sudah diberikan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau (30%), yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau (42,5%), yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden atau (27,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke dua belas yaitu berusaha ikut berkontribusi ketika sedang dalam kerja tim dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau (75%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau (2,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

5) Distribusi frekuensi indikator ke lima

Item ke tiga belas yaitu berusaha yakin mampu untuk melakukansesuatu hal dengan resiko yang mungkin akan terjadi dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau (10%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau (75%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke empat belas yaitu selalu tanggap dengan amanah pekerjaan yang diberikan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau (10%), yang menyatakan

setuju sebanyak 28 responden atau (70%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau (17,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke lima belas yaitu tidak akan saling menyalahkan ketika terjadi konflik antar rekan kerja dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 reponden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau (52,5 %), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Berdasarkan dari hasil 40 responden yang diberikan pertanyaan atau pernyataan tentang variabel Disiplin Kerja, maka menghasilkan nilai rata-rata secara keseluruhan dengan didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,04. Dari nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki penilaian yang baik.

4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pada variabel prestasi kerja terdapat sembilan item yang terbagi dalam empat indikator dan selanjutnya diberikan kepada responden untuk dijawab.

Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4. 8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		5		4		3		2		1		
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
1	Y1.1.1	9	22,5	21	52,5	9	22,5	1	2,5	0	0	3,95
2	Y1.1.2	10	25	20	50	10	25	0	0	0	0	4,00
Rata-rata indikator 3,97												
1	Y1.2.1	8	20	27	67,5	5	12,5	0	0	0	0	4,07
2	Y1.2.2	9	22,5	23	57,5	6	15	2	5	0	0	3,97
Rata-rata indikator 4,02												
1	Y1.3.1	8	20	22	55	9	22,5	1	2,5	0	0	3,92
2	Y1.3.2	5	12,5	26	65	8	20	1	2,5	0	0	3,87
Rata-rata indikator 3,89												
1	Y1.4.1	5	12,5	29	72,5	5	12,5	1	2,5	0	0	3,95
2	Y1.4.2	9	22,5	27	67,5	3	7,5	1	2,5	0	0	4,1
3	Y1.4.3	6	15	24	60	9	22,5	1	2,5	0	0	3,87
Rata-rata indikator 3,96												
Rata-rata variabel 3,97												

Sumber : data diolah (2021)

Y1.1.1 membandingkan jumlah jumlah hasil pencapaian kerja dengan yang sebelumnya untuk bahan evaluasi

Y1.1.2 menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan

Y1.2.1 memperhatikan kerapihan akan hasil kerja yang diselesaikan

Y1.2.2 memeperhatikan ketelitian akan hasil kerja yang dikerjakan

Y1.3.1 datang tepat waktu ketika memulai untuk bekerja

Y1.3.2 tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Y1.4.1 ikut berkontribusi dengan rekan kerja ketika sedang adakerja tim

Y1.4.2 bisa bekerja dengan siapa saja dimana saja

Y1.4.3 bersedia dimanapun diposisikan oleh atasan

1) Distribusi frekuensi indikator pertama

Item pertama yaitu Selalu memperhatikan kerapihan hasil kerja yang sudah diselesaikan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau (52,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Item kedua yaitu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau (50%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau (25%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

2) Distribusi frekuensi indikator kedua

Item ketiga yaitu memperhatikan kerapihan akan hasil kerja yang diselesaikan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 8 responden atau (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau (67,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke empat yaitu memerhatikan ketelitian akan hasil kerja yang dikerjakan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau (57,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau (15%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau (5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0 responden atau (0%).

3) Distribusi frekuensi indikator ketiga

Item ke lima yaitu datang tepat waktu ketika memulai untuk bekerja dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau (20%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau (55%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke enam yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan setuju

sebanyak 26 responden atau (65%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau (20%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%).

4) Distribusi frekuensi indikator ketiga

Item yang ke tujuh yaitu ikut berkontribusi dengan rekan kerja ketika sedang ada kerja tim dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau (72,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau (12,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke delapan yaitu bisa bekerja dengan siapa saja dimana saja dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau (22,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau (67,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau (7,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Item ke sembilan yaitu bersedia dimanapun diposisikan oleh atasan dapat diketahui bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau (15%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau (60%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9

responden atau (22,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,5%).

Berdasarkan dari hasil 40 responden yang diberikan pertanyaan atau pernyataan tentang variabel Prestasi Kerja, maka menghasilkan nilai rata-rata secara keseluruhan dengan didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,97. Dari nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa Prestasi Kerja memiliki penilaian yang baik.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Dalam suatu penelitian khususnya yang menggunakan kuesioner didalam memperoleh data, melakukan pengujian validitas sangat diperlukan dengan maksud apakah instrumen pengukuran yang digunakan sudah valid (sah), sehingga instrumen tersebut dapat mengukur dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur. Suatu instrumen pengukuran dapat diketahui valid atau tidaknya jika indeks korelasi *product moment* > 0,3 (Arikunto, 2010:213). Pengujian validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* diperoleh hasil nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item masing-masing variabel dapat dilihat pada sajian tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	Sig	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1.1	0,760	0,000	0,3	Valid
	X1.1.2	0,743	0,000	0,3	Valid

Lanjutan Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	Sig	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X1.1.3	0,761	0,000	0,3	Valid
	X1.2.1	0,769	0,000	0,3	Valid
	X1.2.2	0,806	0,000	0,3	Valid
	X1.2.3	0,741	0,000	0,3	Valid
	X1.3.1	0,821	0,000	0,3	Valid
	X1.3.2	0,766	0,000	0,3	Valid
	X2.1.1	0,682	0,000	0,3	Valid
	X2.1.2	0,564	0,000	0,3	Valid
	X2.1.3	0,623	0,000	0,3	Valid
	X2.2.1	0,754	0,000	0,3	Valid
	X2.2.2	0,747	0,000	0,3	Valid
	X2.2.3	0,744	0,000	0,3	Valid
	X2.3.1	0,724	0,000	0,3	Valid
	X2.3.2	0,676	0,000	0,3	Valid
	X2.3.3	0,777	0,000	0,3	Valid
	X2.4.1	0,736	0,000	0,3	Valid
	X2.4.2	0,762	0,000	0,3	Valid
	X2.4.3	0,576	0,000	0,3	Valid
	X2.5.1	0,525	0,000	0,3	Valid
	X2.5.2	0,595	0,000	0,3	Valid
X2.5.3	0,645	0,000	0,3	Valid	
Y1.1.1	Y1.1.1	0,652	0,000	0,3	Valid
	Y1.1.2	0,745	0,000	0,3	Valid

Lanjutan Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	Sig	r Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	Y1.2.1	0,775	0,000	0,3	Valid
	Y1.2.2	0,785	0,000	0,3	Valid
	Y1.3.1	0,740	0,000	0,3	Valid
	Y1.3.2	0,701	0,000	0,3	Valid
	Y1.4.1	0,729	0,000	0,3	Valid
	Y1.4.2	0,751	0,000	0,3	Valid
	Y1.4.3	0,515	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian pada tiap-tiap item variabel menunjukkan bahwa nilai r hitung > lebih besar dari r tabel (0,03) yang berarti tiap-tiap item variabel bisa dikatakan valid, sehingga instrumen tersebut bisa digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang selanjutnya.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur tingkat kepastian suatu instrumen atau bahwa apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk memperoleh data bisa tetap menghasilkan konsistensi sehingga penelitian yang dilakukan bisa diandalkan atau reliabel (Neolaka, 2014:119). Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Maka dari itu, instrumen penelitian bisa dikatakan reliabel jika memperoleh *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Dari uji reliabilitas yang dilakukan terhadap pengaruh motivasi

kerja, disiplin kerja, prestasi kerja diperoleh hasil seperti pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,900	Reliabel
X2	0,914	Reliabel
Y	0,874	Reliabel

Sumber : data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui bahwa untuk semua variabel diatas diperoleh hasil nilai dari alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka dari itu dengan ketentuan yang telah dijelaskan diawal sebelumnya sehingga semua instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel atau konsisten sehingga bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.5 Uji asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji yang dipakai dengan menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan,

Ho : residual tersebar normal

H₁ : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (p-value) > 0,05 maka Ho diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54429843
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,082
	Negative	-,154
Kolmogorov-Smirnov Z		,977
Asymp. Sig. (2-tailed)		,296

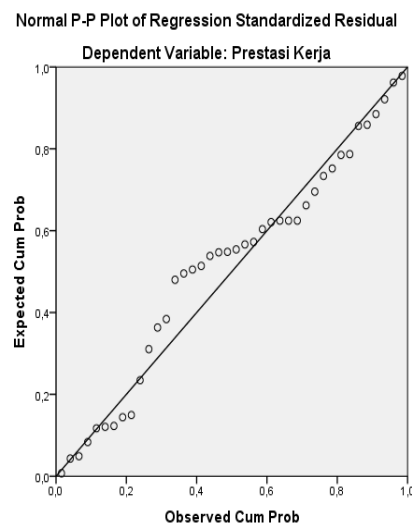
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah (2021)

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,296 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0,05, maka ketentuan dari Ho diterima artinya asumsi normalitas terpenuhi.

Gambar 4.1 P-Plot Uji Normalitas



Sumber : Data primer dioalah (2021)

Berdasarkan uji P-Plot didapatkan bahwa titik-titik pada grafik normal probability plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan hasil seperti pada grafik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

4.5.2 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak adanya hubungan linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Cara pengujiannya dengan menggunakan perhitungan matrik korelasi untuk menentukan nilai varians atau variance inflation faktor (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$, maka model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,553	1,808
X2	0,553	1,808

Sumber : Data primer diolah (2021)

Pada Tabel 4.10 ditunjukkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai tolerance serta VIF untuk semua variabel bebas yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai tolerance untuk Motivasi Kerja (X1) adalah 0,553
- 2) Nilai tolerance untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 0,553
- 3) Nilai VIF untuk Motivasi Kerja (X1) adalah 1,808
- 4) Nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 1,808

Dari hasil pengujian yang ditunjukkan diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga uji asumsi nya dapat terpenuhi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

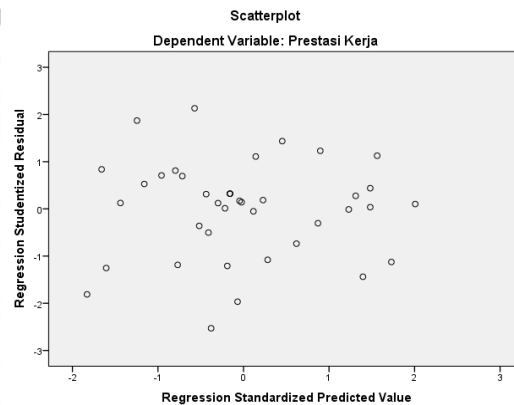
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan didasari pada hipotesis :

H_0 : ragam sisaan homogen

H_a : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2 P –Plot Uji Heteroskedatisitas



Sumber : Data primer diolah

Hasil pengujian yang tertera pada gambar tersebut, didapat bahwa pada tampilan scatterplot terlihat menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa sisaan memiliki ragam homogen (konstan) dengandemikian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas diantaranya adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), kemudian untuk variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,909	4,020		,723	,474
Motivasi Kerja	,095	,137	,090	,692	,493
Disiplin Kerja	,487	,085	,746	5,738	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 adapun persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,909 + 0,095 X_1 + 0,487 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 2,909, artinya nilai rata-rata Prestasi Kerja Pegawai diprediksi bernilai sebesar 2,909 jika variabel bebas tidak ada

b) Koefisien regresi b_1 sebesar 0,095 dan bertanda positif, artinya prestasi kerja akan meningkat untuk setiap peningkatan X_1 (Motivasi kerja). Jadi jika Motivasi kerja mengalami peningkatan, maka Prestasi kerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

c) Koefisien regresi b_2 sebesar 0,487 dan bertanda positif, artinya Prestasi kerja pegawai akan meningkat untuk setiap peningkatan X_2 (Disiplin Kerja), sehingga apabila Disiplin kerja mengalami peningkatan maka Prestasi kerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasar pada interpretasi yang dipaparkan di atas, apabila motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan pada Prestasi kerja Pegawai.

4.6.1 Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja). Kemudian untuk uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa pengaruh atau tingkat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas Motivasi kerja (X_1) dan variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) dengan menggunakan nilai R^2 . Hasil uji korelasi dan koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.14 Koefisien dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,635	2,61216

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Dari analisis pada Tabel 4.12 diatas diperoleh hasil adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,635. Artinya bahwa 63,5% variabel Prestasi Kerja Pegawai akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu variabel Motivasi kerja (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2). kemudian untuk sisanya yaitu sebesar 36,5% dari variabel Prestasi kerja pegawai akan dipengaruhi dari variabel-variabel lain yang dimana tidak dibahas pada penelitian ini. Sedangkan untuk koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,809, artinya nilai korelasi yang didapat menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y) masuk kategori yang sangat kuat dengan berada pada interval 0,80 – 0,999.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada penelitian ini, disajikan pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,909	4,020		,723	,474
	Motivasi Kerja	,095	,137	,090	,692	,493
	Disiplin Kerja	,487	,085	,746	5,738	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Uji t Motivasi kerja (X1) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai Sig.t (0,493) > α (0,05) maka pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) terjadi tidak signifikan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi kerja pegawai (Y) namun tidak signifikan.
- 2) Uji t Disiplin Kerja (X2) dengan Prestasi kerja pegawai (Y) diperoleh nilai Sig.t (0,000) < α (0,05) maka pengaruh variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel Prestasi kerja pegawai (Y) adalah signifikan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja (X2) terhadap Prestasi kerja pegawai (Y).

4.7.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersamaan dengan variabel terikat.

Dasar perumusan pada uji F adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 ditolak jika Signifikan $F < 0,05$
- 2) H_0 diterima jika Signifikan $F > 0,05$

Hasil yang diperoleh dari Uji f pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	477,510	2	238,755	34,991	,000 ^b
Residual	252,465	37	6,823		
Total	729,975	39			

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 yang disajikan diatas diperoleh hasil nilai Sig. $F (0.000) < \alpha (0,05$ maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini memperoleh hasil yang signifikan. Sehingga dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pegraruh yang signifikan Motivasi kerja(X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Prestasi kerja pegawai (Y).

4.8 Pembahasan

4.8.1 Hasil Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini sebanyak 40 orang yang telah menjadi responden. Uji instrumen yang sudah dilakukan dengan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil yang diperoleh dari uji validitas dengan memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari r tabel yang dimana tiap- tiap variabel adalah valid, maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk

mengukur variabel pada penelitian ini. Kemudian dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *aplha cronbach* yang pada tiap-tiap variabelnya sudah diketahui reliabel ditunjukkan dengan nilai dari *aplha cronbach* lebih besar dari 0,6.

Selanjutnya Uji asumsi klasik yang digunakan untuk pengujian berikutnya, dimulai dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Terlebih dulu untuk uji normalitas dapat diketahui pada tabel Hasil uji Normalitas dengan metode yang digunakan ialah *-Smirnof*, dengan diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,5, maka dapat di nyatakan bahwa *unstandarized* terdistribusi dengan normal. Selanjutnya pengujian kedua yaitu dengan uji miltikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing tiap variabel nya lebih besardari 0,1 dan untuk nilai VIF nya lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Kemudian untuk Uji yang ketiga yaitu Uji heteroskedastisistas dengan diperoleh hasil pada diagram *scatterplot* terlihat menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, hal tersebut diartikan tidak terjadi heteroskedastisistas, maka dapat disimpulkan bahwa pada sisaan memiliki raham homogen (konstan) dengan arti lain tidak terdapat gejala heteroskedastisistas.

Pada penelitian ini metode yang digunakan ialah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda degan diperoleh hasil temuan dalam tabel persamaan regresi. Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Prestasi kerja Pegawai memiliki arah yang positif , dimana jika Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan maka akan di ikuti dengan peningkatan pada prestasi kerja pegawai.

4.8.2 Hasil Uji Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 1,279 dengan nilai sig.t sebesar 0,209 dengan t tabel 2,206 sehingga dari hasil tersebut bisa dikatakan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Prestasi kerja (Y). Jika melihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,209 lebih besar dari alpha yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu dimana pada hasil uji t diperoleh nilai signifikansi t (sig t) sebesar $0,209 >$ lebih besar dari alpha yang dipakai yaitu $<0,05$, dan untuk hasil peneliti terdahulu oleh Loana dan Puspitasari dengan diperoleh nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$, variabel motivasi (X1) yang terdapat pada penelitian ini dengan nilai sig t yang diperoleh sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap prestasi kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dengan nilai Beta hanya sebesar $0,095$, artinya variabel motivasi kerja hanya berpengaruh sebesar $9,5\%$ saja terhadap prestasi kerja. Dan mungkin akan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain diluar pada penelitian ini ataupun bisa dipengaruhi oleh variabel disiplin pada penelitian ini. Selanjutnya pada analisis deskripsi menunjukkan nilai rata-rata untuk variabel Motivasi kerja

(X1) adalah sebesar 4,17 yang berarti masuk dalam kategori setuju. dari jawaban responden pada indikator (X1.1.2) dengan pernyataan selalu siap untuk membantu rekan kerja jika memang dibutuhkan, yang memperoleh rata-rata paling tinggi dengan nilai 4,27 yang berarti masuk pada kategori sangat setuju, dengan maksud pada hasil data responden tersebut para pegawai setuju ketika dimintai rekan untuk membantu dalam hal pekerjaan, maka secara otomatis para pegawai tersebut telah memiliki dorongan tersendiri sehingga terdorong untuk melakukan suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja (X1) hanya namun tid

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasar pada hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 5,679 dengan nilai sig.t sebesar 0,000 dengan t tabel 2,206 sehingga dari hasil tersebut bisa dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja (Y). Jika melihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2014) dan Loana (2014) yang terdapat persamaan pendapat bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja dengan masing-masing penelitian terdahulu memperoleh nilai signifikansi t (sig.t kurang dari 0,05).

Selanjutnya pada analisis deskripsi menunjukkan nilai rata-rata untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 4,04 yang berarti masuk pada kategori setuju. Dari jawaban responden dengan pernyataan dari item (X2.1.1) berbunyi saya selalu berusaha hadir ditempat kerja yang memperoleh nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,22 yang berarti masuk pada kategori sangat setuju dan bisa dikatakan bahwa para pegawai memang tidak pernah bolos kerja dengan secara sengaja, secara tidak langsung dengan selalu hadir ke tempat bekerja akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja para pegawainya dan .Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki arah yang positif serta memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi kerja pegawai(Y).

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada hasil uji variabel bebas yang dilakukan secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,475 atau lebih besar dari pada nilai Ftabel sebesar 3,245, kemudian untuk hasil nilai signifikansi F sebesar 0,000 kemudian hasil signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dengan arti lain untuk nilai sig.F lebih kecil dari alpha. Maka bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Loana (2014) dalam

penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja, Puspitaningrum (2014) dalam penelitiannya juga menyatakan secara simultan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja, Widiarta, Bagia dan Suwendra dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan pada analisis deskriptif yang dilakukan, diperoleh hasil nilai rata yang paling tinggi pada masing-masing item variabel diantaranya pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata paling tinggi pada item (X1.1.2) dengan pernyataan saya selalu siap untuk membantu rekan kerja ketika memang dibutuhkan dengan nilai rata-rata 4,27 , dapat dijelaskan bahwa motivasi atau kemauan atas kesadaran dari diri sendiri untuk melakukan segala hal yang dirasa ingin sekali untuk dilakukan dan tentunya tidak terdapat paksaan atas dari dirinya dan juga optimis nanti bisa berdampak pada prestasi meningkatnya prestasi kerja. Kemudian untuk item pada variabel Disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata paling tinggi pada item (X2.1.1) dengan pernyataan selalu berusaha hadir ke tempat kerja dengan nilai rata-rata 4,22, dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan salah satunya dengan selalu hadir ke tempat kerja , hal ini menjadi salah satu penunjang untuk memperoleh hasil prestasi kerja. Selanjutnya untuk item pada variabel Prestasi kerja diperoleh nilai rata-rata paling tinggi pada item (Y1.2.1) dengan pernyataan selalu memperhatikan kerapian akan hasil

kerja yang diselesaikan. Hal tersebut dimaksudkan jika perihal kerapihan hasil kerja selalu diperhatikan apalagi untuk hal lain tentu akan dikerjakan dengan semaksimal mungkin.

Dari pemaparan dengan hasil rata-rata nilai item pada tiap variabel diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa kesadaran atau keinginan dari masing-masing orang, kemudian tidak pernah absen untuk hadir ke tempat kerja dan yang terakhir selalu memperhatikan hal kerapihan akan hasil kerja, dari ketiga faktor tersebut akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 63,2 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), kemudian untuk sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar regresi ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai dan karyawan Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dapat ditarik kesimpulan dengan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), ditunjukkan dengan nilai $\text{Sig. } t (0,209) > \alpha (0,05)$, namun pada Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan diperolehnya nilai koefisien regresi = 0,166
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), ditunjukkan dengan nilai $\text{Sig. } t (0,000) < \alpha (0,005)$, dan juga pada Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan diperolehnya nilai koefisien regresi = 0,609.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan bahwa Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai (Y), hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh dari nilai $\text{Sig. } t (0,000) < \alpha (0,05)$.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Instansi maupun pihak-pihak lain. Adapun saaran yang diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

a. Berdasarkan hasil penelitian, pada salah satu item disebutkan saya selalu yakin dengan kemampuan yang saya miliki dengan nilai rata-rata paling rendah,hal tersebut tentu menjadi bahan evaluasi untuk instansi dalam membangun semangat energi kepada para pegawainya mungkin dengan beberapa narasi dari atasan untuk memberikan motivasi positif lagi dengan maksud agar para pegawai dan karyawan bisa yakin bahwa dengan tingkat keyakinan terhadap apa yang seseorang itu miliki dapat dikembangkan serta dapat menunjang atau berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

b. Berdasarkan data penelitian pada salah satu item disebutkan saya selalu tanggap dalam merespon tugas yang diberikan atasan memeproleh nilai rata-rata paling rendah, maka dari itu menjadi tambahan masukan untuk instansi agar lebih mendisiplinkan lagi pegawainya dalam hal untuk meningkatkan lagi tanggapan respon kepada tugas yang diberikan atasan.

c. Berdasarkan data penelitian pada salah satu item pada indikator lain pernyataan disebutkan saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil nilai rata-rata paling rendah. Maka dari itu perlu adanya pembiasaan atau pemahan lebih mengenai ketepatan waktu untuk penyelesaian pekerjaan, dengan tujuan tidak lain untuk agar bisa menunjukkan profesionalitas nya dalam pekerja, karena hal ini menjadi salah satu upaya untuk dapat meningkatkan pencapaian prestasi kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya mungkin dengan topik ini yang dilakukan pada tempat lain yang terdapat keberagaman variasi tugas dan keberagaman sumber daya manusi yang lebih kompleks
- b. Menambahkan atau mengganti dengan variabel lain yang bisa dikaitkan dengan prestasi kerja pegawai, maka dari itu diharapkan juga bisa mengungkap dari penelitian dari teman lain yang bisa jadi lebih menarik dan bisa bermanfaat untuk banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera
- Agustin, R. I., Taufik, M., & Jariah, A. (2019). Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(3), 110-120.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Cipta. Jakarta.
- Creswell, John W. 2016. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Darmawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Gomes, Fustino Cardoso. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke 21. Yogyakarta: BPFE.
- Hartawanti, Cici. 2016. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja. *Skripsi. Malang: Tidak Diterbitkan*.
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara
- _____, Malayu S.P. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- _____, Malayu SP. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Karim, Nurlia. 2013. Stres kerja pengaruhnya terhadap Prestasi kerja Café Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA. Vol.1 No.4, 513-522*.
- L. Daft, Richard (2006). *Management*. Edisi Keenam, Jakarta: Salemba Empat.

Loana, S. I. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1)

Lupiyoadi, R. & Ikhsan, B. (2015). *Praktikum Metode Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

M.IqbalHasan,2002.*Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung

_____,Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

_____.(2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya

Marihot, Tua Efendi, Hariandja. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan ke-3. Jakarta:PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Mathis, Robert L Dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat

Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Edisi pertama. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.

Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Permatasari, J. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).

Puspitaningrum, S. A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi terhadap Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang Asuransi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2)

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.

_____. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Edisi Kesatu, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Santosa, Purbayu Budi dan Muliawan Hamdani. 2007. *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Erlangga

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

_____ 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan pertama. Rineka

Simamora, H. (2006 : 610). *Sumber Daya Manusia* : Jakarta: Rineka Cipta.

Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2008. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

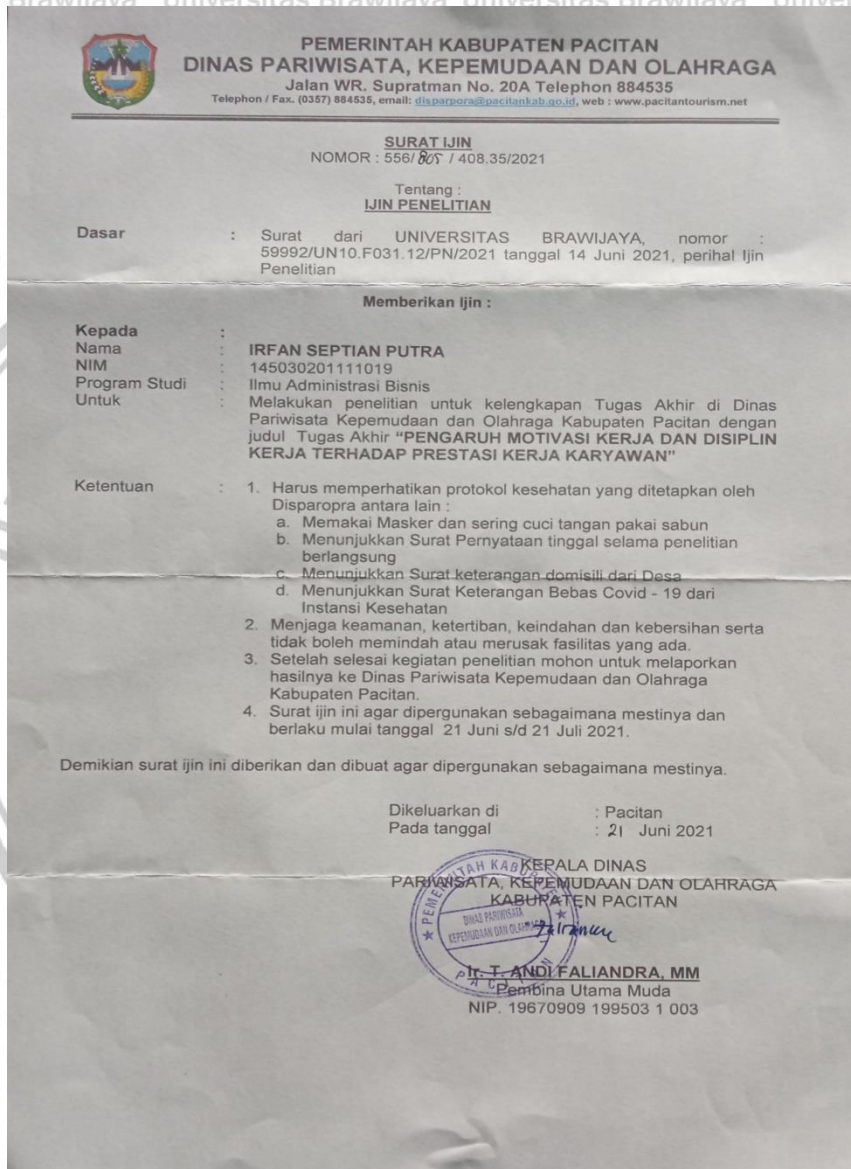
Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Jakarta: Bina Rena Pariwara

Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).

Widianta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

Lampiran

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



Lampiran 2. Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr Pegawai Bidang Kepariwisata Dinas Pariwisata
Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan di tempat.

Assalamualaikum wr.wb

Perkenalkan saya Irfan Septian Putra, mahasiswa Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian
dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai”**.

Berkenaan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan bapak/Ibu/Sdr
untuk mengisi kuesioner ini. Semua identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijaga
kerahasiaannya dan jawaban kuisisioner hanya akan dipergunakan untuk
kepentingan penelitian. Atas bantuan yang Bapak/Ibu/Sdr berikan, saya ucapkan
terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya:

- a. Nama Lengkap : (boleh tidak diisi)
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin : L/P*)
- d. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/SMK/Diploma/Sarjana*)
- e. Lama bekerja :
- f. Posisi/ kedudukan/bagian :

Keterangan :*) Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr

Keterangan Pilihan Jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu- Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kuisisioner Penelitian

No	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
A.Semangat Kerja						
1.	Saya selalu semangat dalam memulai bekerja					
2.	Saya selalu siap untuk membantu rekan kerja dalam bekerja					
3.	Saya selalu siap bertukar fikiran demi kemajuan bersama					
B.Inisiatif						
1.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan potensi diri					
2.	Saya berusaha maksimal dalam bekerja					
3.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki					
C.Rasa Tanggung Jawab						
1.	Saya selalu berusaha memprioritaskan kewajiban yang harus saya kerjakan					

Lanjutan Tabel Kuisioner Penelitian

2.	Saya selalu berusaha melaksanakan pekerjaan saya dengan semaksimal mungkin				
D. Tingkat Kehadiran					
1.	Saya selalu berusaha untuk hadir ke tempat kerja				
2.	Saya hanya absen untuk tidak hadir terkecuali ketika sedang dalam kepentingan yang sangat mendesak dan tidak dapat ditinggalkan				
3.	Saya selalu berusaha untuk berangkat dan tiba dilokasi kantor dengan tepat waktu				
E. Tata Cara Kerja					
1.	Saya selalu berusaha untuk patuh dalam menjalankan SOP				
2.	Saya selalu menjalankan aturan didalam kantor dengan ketidakadanya paksaan dari siapapun				
3.	Saya selalu memperhatikan arahan dari atasan dikantor				
F. Ketaatan Pada Atasan					
1.	Saya selalu hormat dan patuh pada senior kerja				
2.	Saya selalu mengedepankan etika saat berhadapan langsung dengan atasan kerja dikantor				
3.	Saya selalu menerima masukan yang atasan berikan				
G. Kesadaran Bekerja					
1.	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanpa pamrih				
2.	Saya selalu berusaha untuk tidak menunda-nunda melaksanakan tugas yang sudah diberikan				
3.	Saya selalu berusaha ikut berkontribusi ketika sedang dalam kerja kelompok atau kerja team				

Lanjutan Tabel Kuisisioner Penelitian

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	H. Tanggung Jawab					
1.	Saya selalu berusaha dan yakin mampu untuk melakukan sesuatu hal dengan resiko yang mungkin akan terjadi					
2.	Saya selalu tanggap dengan amanah pekerjaan yang telah diberikan					
3.	Saya tidak akan melakukan saling menyalahkan ketika terjadi konflik antar rekan kerja					
	I.Kuantitas Hasil Kerja					
1.	Saya selalu membandingkan jumlah hasil pencapaian kerja dengan yang sebelumnya sebagai bahan evaluasi kinerja					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan					
	J.Kualitas hasil Kerja					
1.	Saya selalu memperhatikan mengenai kerapihan akan hasil kerja sudah diselesaikan					
2.	Saya selalu memperhatikan ketelitian akan hasil kerja yang sudah diselesaikan					
	K.Ketepatanwaktu					
1.	Saya selalu berusaha untuk tepat waktu ketika datang untuk memulai bekerja					
2.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					
	L.Kemampuan kerjasama					

Lanjutan Tabel Kuisisioner Penelitian

No	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu ikut berkontribusi dengan rekan kerja team ketika sedang dalam program kerjasama dengan pihak luar					
2.	Saya bisa bekerja dengan siapa saja, dimana saja dengan yang membutuhkan bantuan saya					
3.	Saya sanggup untuk ditempatkan pada posisi manapun ditempatkan oleh atasan					

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)



Lampiran 3. Uji Validitas

Correlations

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	TX1
X1.1.1 Pearson Correlation	1	,707**	,713**	,527**	,381*	,517**	,485**	,459**	,760**
X1.1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,015	,001	,002	,003	,000
X1.1.1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.1.2 Pearson Correlation	,707**	1	,723**	,588**	,409**	,463**	,424**	,407**	,743**
X1.1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,009	,003	,006	,009	,000
X1.1.2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.1.3 Pearson Correlation	,713**	,723**	1	,545**	,465**	,363*	,496**	,490**	,761**
X1.1.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,021	,001	,001	,000
X1.1.3 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2.1 Pearson Correlation	,527**	,588**	,545**	1	,584**	,582**	,453**	,491**	,769**
X1.2.1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,001	,000
X1.2.1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2.2 Pearson Correlation	,381*	,409**	,465**	,584**	1	,627**	,740**	,671**	,806**
X1.2.2 Sig. (2-tailed)	,015	,009	,002	,000		,000	,000	,000	,000
X1.2.2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2.3 Pearson Correlation	,517**	,463**	,363*	,582**	,627**	1	,547**	,351*	,741**
X1.2.3 Sig. (2-tailed)	,001	,003	,021	,000	,000		,000	,026	,000
X1.2.3 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3.1 Pearson Correlation	,485**	,424**	,496**	,453**	,740**	,547**	1	,848**	,821**
X1.3.1 Sig. (2-tailed)	,002	,006	,001	,003	,000	,000		,000	,000
X1.3.1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3.2 Pearson Correlation	,459**	,407**	,490**	,491**	,671**	,351*	,848**	1	,766**
X1.3.2 Sig. (2-tailed)	,003	,009	,001	,001	,000	,026	,000		,000
X1.3.2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TX1 Pearson Correlation	,760**	,743**	,761**	,769**	,806**	,741**	,821**	,766**	1
TX1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
TX1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3	TX2
X2.1.1 Pearson Correlation	1	.399	.497	.454	.343	.498	.458	.313	.436	.423	.394	.435	.385	.392	.490	.682
Sig. (2-tailed)		.011	.001	.003	.030	.001	.003	.049	.005	.007	.012	.005	.014	.012	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.1.2 Pearson Correlation	.399	1	.316	.417	.400	.424	.400	.301	.420	.308	.505	.318	.209	.072	.210	.564
Sig. (2-tailed)	.011		.047	.007	.010	.006	.010	.059	.007	.053	.001	.045	.196	.659	.193	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.1.3 Pearson Correlation	.497	.316	1	.523	.517	.317	.414	.261	.303	.411	.500	.333	.321	.195	.288	.623
Sig. (2-tailed)	.001	.047		.001	.001	.047	.008	.104	.058	.008	.001	.036	.044	.227	.071	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2.1 Pearson Correlation	.454	.417	.523	1	.712	.657	.475	.593	.466	.395	.464	.226	.460	.457	.342	.754
Sig. (2-tailed)	.003	.007	.001		.000	.000	.002	.000	.002	.012	.003	.161	.003	.003	.031	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2.2 Pearson Correlation	.343	.400	.517	.712	1	.776	.611	.477	.484	.355	.492	.244	.396	.435	.302	.747
Sig. (2-tailed)	.030	.010	.001	.000		.000	.000	.002	.002	.025	.001	.129	.011	.005	.058	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2.3 Pearson Correlation	.498	.424	.317	.657	.776	1	.597	.487	.639	.305	.417	.367	.375	.434	.335	.744
Sig. (2-tailed)	.001	.006	.047	.000	.000		.000	.001	.000	.056	.007	.020	.017	.005	.034	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3.1 Pearson Correlation	.458	.400	.414	.475	.611	.597	1	.537	.623	.507	.443	.325	.264	.311	.353	.724
Sig. (2-tailed)	.003	.010	.008	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.041	.100	.051	.026	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3.2 Pearson Correlation	.313	.301	.261	.593	.477	.487	.537	1	.639	.523	.417	.192	.305	.434	.390	.676
Sig. (2-tailed)	.049	.059	.104	.000	.002	.001	.000		.000	.001	.007	.235	.056	.005	.013	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3.3 Pearson Correlation	.435	.420	.303	.466	.484	.639	.623	.639	1	.733	.606	.527	.353	.348	.389	.777
Sig. (2-tailed)	.005	.007	.058	.002	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.025	.028	.013	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4.1 Pearson Correlation	.423	.308	.411	.395	.355	.305	.507	.523	.733	1	.804	.635	.259	.369	.469	.736
Sig. (2-tailed)	.007	.053	.008	.012	.025	.056	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.107	.019	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4.2 Pearson Correlation	.394	.505	.500	.464	.492	.417	.443	.417	.606	.804	1	.561	.179	.337	.493	.762
Sig. (2-tailed)	.012	.001	.001	.003	.001	.007	.004	.007	.000	.000	.000	.000	.268	.033	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4.3 Pearson Correlation	.435	.318	.333	.226	.244	.367	.325	.192	.527	.535	.561	1	.251	.182	.472	.576
Sig. (2-tailed)	.005	.045	.036	.161	.129	.020	.041	.235	.000	.000	.000	.000	.118	.261	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5.1 Pearson Correlation	.385	.209	.321	.460	.396	.375	.264	.305	.353	.259	.179	.251	1	.415	.290	.525
Sig. (2-tailed)	.014	.196	.044	.003	.011	.017	.100	.056	.025	.107	.268	.118	.008	.070	.070	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5.2 Pearson Correlation	.392	.072	.195	.457	.435	.434	.311	.434	.348	.369	.337	.182	.415	1	.662	.595
Sig. (2-tailed)	.012	.659	.227	.003	.005	.005	.051	.005	.028	.019	.033	.261	.008	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5.3 Pearson Correlation	.490	.210	.288	.342	.302	.335	.353	.390	.389	.469	.493	.472	.290	.662	1	.645
Sig. (2-tailed)	.001	.193	.071	.031	.058	.034	.026	.013	.013	.002	.001	.002	.070	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TX2 Pearson Correlation	.682	.564	.623	.754	.747	.744	.724	.676	.777	.736	.762	.576	.525	.595	.645	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3	TY
Y.1.1 Pearson Correlation	1	,478**	,368*	,221	,509**	,304	,567**	,390*	,287	,652**
Sig. (2-tailed)		,002	,020	,171	,001	,057	,000	,013	,073	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.1.2 Pearson Correlation	,478**	1	,688**	,560**	,392*	,332*	,360*	,623**	,313*	,745**
Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,012	,037	,023	,000	,049	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2.1 Pearson Correlation	,368*	,688**	1	,588**	,505**	,441**	,386*	,687**	,351*	,775**
Sig. (2-tailed)	,020	,000		,000	,001	,004	,014	,000	,026	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2.2 Pearson Correlation	,221	,560**	,588**	1	,500**	,664**	,501**	,586**	,383*	,785**
Sig. (2-tailed)	,171	,000	,000		,001	,000	,001	,000	,015	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3.1 Pearson Correlation	,509**	,392*	,505**	,500**	1	,522**	,521**	,461**	,288	,740**
Sig. (2-tailed)	,001	,012	,001	,001		,001	,001	,003	,072	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3.2 Pearson Correlation	,304	,332*	,441**	,664**	,522**	1	,713**	,344*	,195	,701**
Sig. (2-tailed)	,057	,037	,004	,000	,001		,000	,030	,229	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4.1 Pearson Correlation	,567**	,360*	,386*	,501**	,521**	,713**	1	,489**	,172	,729**
Sig. (2-tailed)	,000	,023	,014	,001	,001	,000		,001	,288	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4.2 Pearson Correlation	,390*	,623**	,687**	,586**	,461**	,344*	,489**	1	,266	,751**
Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,000	,003	,030	,001		,097	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4.3 Pearson Correlation	,287	,313*	,351*	,383*	,288	,195	,172	,266	1	,515**
Sig. (2-tailed)	,073	,049	,026	,015	,072	,229	,288	,097		,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TY Pearson Correlation	,652**	,745**	,775**	,785**	,740**	,701**	,729**	,751**	,515**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,900	,903	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,914	,915	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,874	,877	9

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

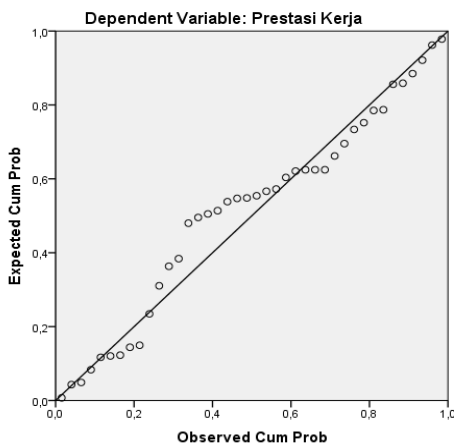
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54429843
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,082
	Negative	-,154
Kolmogorov-Smirnov Z		,977
Asymp. Sig. (2-tailed)		,296

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



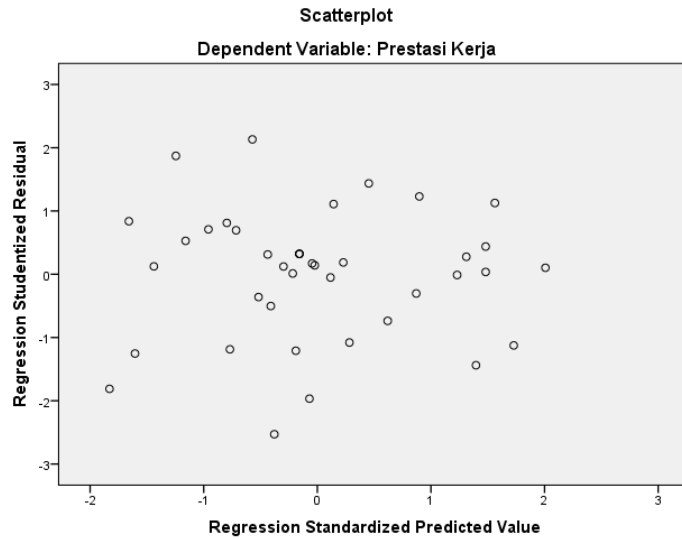
2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,909	4,020		,723	,474		
	Motivasi Kerja	,095	,137	,090	,692	,493	,553	1,808
	Disiplin Kerja	,487	,085	,746	5,738	,000	,553	1,808

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,635	2,61216

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477,510	2	238,755	34,991	,000 ^b
	Residual	252,465	37	6,823		
	Total	729,975	39			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

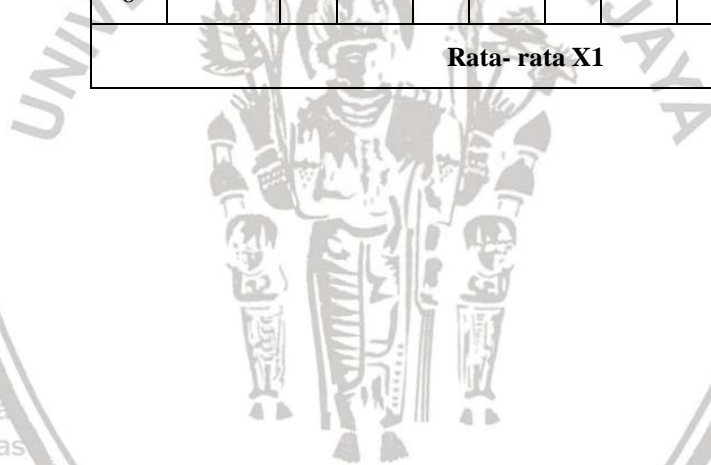
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,909	4,020		,723	,474
	Motivasi Kerja	,095	,137	,090	,692	,493
	Disiplin Kerja	,487	,085	,746	5,738	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Lampiran 8. Distribusi Frekuensi variabel motivasi kerja (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1.1	11	27.5	25	62.5	4	10	0	0.00	0	0.00	4,17
2	X1.1.2	13	32.5	25	62.5	2	5	0	0.00	0	0.00	4,27
3	X1.1.3	12	30	22	55	6	15	0	0.00	0	0.00	4,15
4	X1.2.1	12	30	23	57.5	5	12.5	0	0.00	0	0.00	4,17
5	X1.2.2	15	37.5	21	52.5	3	7.5	1	2.5	0	0.00	4,25
6	X1.2.3	9	22.5	20	50	9	22.5	2	5	0	0.00	3,9
7	X1.3.1	12	30	22	55	5	12.5	1	2.5	0	0.00	4,12
8	X1.3.2	16	40	20	50	4	10	0	0.00	0	0.00	4,3
Rata-rata X1											4,17	



Distribusi Frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1.1	14	35	21	52.5	5	12.5	0	0	0	0	4,22
2	X2.1.2	8	20	26	65	5	12.5	1	2,5	0	0	4,02
3	X2.1.3	11	27.5	22	55	6	15	1	2.5	0	0	4,07
Rata-rata indikator												
1	X2.2.1	12	30	23	57.5	5	12.5	0	0	0	0	4,17
2	X2.2.2	9	22.5	22	55	9	22.5	0	0	0	0	4,00
3	X2.2.3	10	25	24	60	6	15	0	0	0	0	4,01
Rata-rata indikator												
1	X2.3.1	9	22.5	22	55	9	22.5	0	0	0	0	4,00
2	X2.3.2	10	25	24	60	6	15	0	0	0	0	4,01
3	X2.3.3	8	20	28	70	4	10	0	0	0	0	4,01
Rata-rata indikator												
1	X2.4.1	13	32.5	18	45	9	22.5	0	0	0	0	4,1
2	X2.4.2	12	30	17	42.5	11	27.5	0	0	0	0	4,02
3	X2.4.3	9	22.5	30	75	1	2.5	0	0	0	0	4,2
Rata-rata indikator												
1	X2.5.1	4	10	30	75	5	12.5	1	2.5	0	0	3,92
2	X2.5.2	4	10	28	70	7	17.5	1	2.5	0	0	3,87
3	X2.5.3	9	22.5	21	52.5	9	22.5	1	2.5	0	0	3,95
Rata-rata indikator												
Rata-rata X2 4,04												

Distribusi Frekuensi variabel prestasi kerja (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y1.1.1	9	22,5	21	52,5	9	22,5	1	2,5	0	0	3,95
2	Y1.1.2	10	25	20	50	10	25	0	0	0	0	4,00
Rata-rata indikator												
1	Y1.2.1	8	20	27	67,5	5	12,5	0	0	0	0	4,07
2	Y1.2.2	9	22,5	23	57,5	6	15	2	5	0	0	3,97
Rata-rata indikator												
1	Y1.3.1	8	20	22	55	9	22,5	1	2,5	0	0	3,92
2	Y1.3.2	5	12,5	26	65	8	20	1	2,5	0	0	3,87
Rata-rata indikator												
1	Y1.4.1	5	12,5	29	72,5	5	12,5	1	2,5	0	0	3,95
2	Y1.4.2	9	22,5	27	67,5	3	7,5	1	2,5	0	0	4,1
3	Y1.4.3	6	15	24	60	9	22,5	1	2,5	0	0	3,87
Rata-rata indikator												
Rata-rata(Y) 3,97												

Lampiran 9. Tabulasi Data Responden

MOTIVASI KERJA (X1)									
NO	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	TX1
1	4	4	4	5	5	3	5	5	35
2	4	5	4	5	5	5	4	4	36
3	3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	5	5	4	4	4	4	34
7	5	5	5	5	5	4	4	5	38
8	5	5	5	4	4	4	5	5	37
9	4	4	4	4	5	5	5	5	36
10	5	5	5	4	4	4	5	5	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	5	4	5	3	4	5	34
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	5	4	4	5	4	5	5	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	4	4	4	5	5	37
18	4	4	4	4	4	3	4	4	31
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	4	5	4	5	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	4	5	5	39
24	4	4	4	4	5	4	5	5	35
25	4	4	4	3	4	2	4	4	29
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	4	3	5	4	3	4	5	31
28	4	3	3	4	4	4	4	4	30
29	4	4	4	4	3	3	3	3	28
30	4	4	4	4	4	3	3	4	30
31	3	4	4	3	4	3	3	3	27
32	5	5	5	5	5	5	4	4	38
33	4	3	3	3	4	4	4	4	29
34	3	4	3	3	3	3	3	3	25
35	4	4	4	4	4	4	4	5	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	3	3	2	2	2	3	23
38	4	4	4	4	5	4	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	4	4	38
40	4	4	4	4	3	3	3	4	29

DISIPLIN KERJA (X2)																
NO	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3	TX2
1	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	71
3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	53
4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	58
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	69
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	64
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	70
8	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69
9	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	5	59
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
12	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
14	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
19	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
21	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	71
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	71
DISIPLIN KERJA (X2)																
NO	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3	TX2
24	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	59
25	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	59

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	51
28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	50
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	56
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	58
32	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	62
33	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	56
34	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	62
35	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	52
36	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	48
37	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
38	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	67
39	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	61
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	58



PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)

NO	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	TY
1	3	5	5	4	5	3	3	5	3	36
2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
6	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
8	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
9	3	4	4	4	3	4	4	4	2	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
21	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
22	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)										
NO	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	TY
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44

24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
25	2	4	4	4	2	2	2	4	4	28
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	3	3	4	4	3	4	3	3	31
28	4	3	3	2	3	3	3	3	3	27
29	4	3	4	3	4	3	3	4	4	32
30	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
33	5	4	4	3	4	3	4	5	3	35
34	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31
35	3	3	4	5	4	5	4	4	4	36
36	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
37	4	3	4	3	4	3	4	4	5	34
38	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
40	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33

