



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR CAMAT MEDAN KOTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MARIAM

1715310862

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MARIAM
NPM : 1715310862
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN
KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN KOTA.

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(DR. ONNY MEDALINE, SH., Kti)

PEMBIMBING I

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

PEMBIMBING II

(ANNISA FEBRINA, S.I.Kom., M.I.Kom)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN


SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN


PERSETUJUAN UJIAN


NAMA : MARIAM
NPM : 1715310862
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN
KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN KOTA.

MEDAN, NOVEMBER 2021


KETUA
(Dr. Sri Rahayu, SE., MM)


ANGGOTA-I
MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)


ANGGOTA-II
(ANNISA FEBRINA, S.I.Kom., M.I.Kom)


ANGGOTA-III
(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)


ANGGOTA-IV
(AHMAD ASWAN WARUWU, SE., M.SM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MARIAM
NPM : 1715310862
Tempat / Tanggal Lahir : Bandar Setia / 17 Oktober 1997
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Jenjang : SI (Strata Satu)
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021



(MARIAM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MARIAM
NPM : 1715310862
Fakultas/ Program studi : SOSIAL SAINS
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN KOTA.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi nya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



(MARIAM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1089 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514803
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MARIAM
NPM : 1715310862
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siringar, S.Pd., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kapuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Juni 2021	ACC sempro	Disetujui	
30 Juli 2021	Acc	Disetujui	
15 November 2021	Perbaiki yang sudah saya kirim via wa sebelum jilid lux, ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 November 2021
Dosen Pembimbing.



Mira Yosefa Siringar, S.Pd., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-36105057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MARIAM
NPM : 1715310862
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana
Dosen Pembimbing : Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 Mei 2021	Hasil kumksi BAB I - BAB III, Mohon di perbaiki sesuai dengan catatan says. Terimakasih	Revisi	
05 Juni 2021	Silakan ke dosen pembimbing 1 untuk konfirmasi proposal sebelum seminar	Disetujui	
02 Agustus 2021	Acc	Disetujui	
16 November 2021	Acc Jilid	Disetujui	

Medan, 16 November 2021
Dosen Pembimbing,



Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom

Medan, 09 Agustus 2021
 Kepada Yth: Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MARIAM
 Tempat/Tgl. Lahir : BANDAR SETIA / 17-10-1997
 Nama Orang Tua : Iskandar
 N. P. M : 1715310862
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082197715113
 Alamat : Jl.pembangunan dusun III

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota**. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SITA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid 1 x 2 ekampjar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 ekampjar untuk penguji (bentuk dan warna penjiidan diseralikan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukkan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medalize, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

MARIAM
 1715310862

Medan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan cari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.yhs.

MARIAM, 17112310382 MANAJEMEN.docx | Universitas Pembangunan Panca Budi | L_cense02

- [Compare](#) | [Rewrite](#) | [Expand](#) | [Check](#)
- [Check](#) | [Internet Check](#)



Website Design and User Interface

- [Website Design](#)



- [Website Design](#)



- [Website Design](#) | [58](#)

2025-2026 | 17112310382 | Universitas Pembangunan Panca Budi | L_cense02

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Kafid
KEMERDEGAAN
LPMU
UNPAB
Pendidik: Minhar Riztonya, BA., MSc
PENGABANGUNAN

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff

: 23 Jan 2019



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggai, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 224/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : MARIAM
No. Induk : 1715310862
Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen

namanya terhitung sejak tanggal 02 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Jumlah : 01
Tanggal : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: MARIAM

Tempat/Tgl. Lahir

: BANDAR SETIA / 17 Oktober 1997

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1715310862

Program Studi

: Manajemen

Konentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 141 SKS, IPK 3.52

Nomor Hp

: 082197715113

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Medan, 07 Juni 2021

Pemohon,
 (Mariam)

Tanggal :

Disahkan oleh:
 Dekan

(Dr. Onny Medalina, SH., M.Kn)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I:

(Mira Yoseta Siregar, S.Pd., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

(Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom., S.I.Kom., M.I.Kom.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : MIRA YOSEFA SIREGAR, s. Pd. M. Si
 Dosen Pembimbing II : ANNISA FEBRINA, S.I. KOM. M.I. KOM
 Nama Mahasiswa : MARIAM
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310862
 Bidang Pendidikan : SI (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN KOTA.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
juni 2021	Acc Sempro	f	
juni 2021	Acc Sempro	f	
juli 2021	acc sidang meja hijau	f	
agustus 2021	acc sidang meja hijau	f	
november 2021	acc jilid lux	f	
november 2021	Acc jilid Lux	f	

Medan, 22 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.K.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS Kantor Camat Medan Kota dengan sampel yang di ambil adalah keseluruhan Pegawai PNS Kantor Camat Medan Kota sebesar 32 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data adalah dengan cara dokumentasi, wawancara dan angket. Untuk uji instrument peneliti menggunakan uji validitas, uji reabilitas. Untuk menganalisis data penulis menggunakan persamaan regresi berganda dan untuk menguji hipotesis dengan rumus uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R^2). kemudian data diproses menggunakan analisa regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan secara linear $Y = 2,033 + 0,306X_1 + 0,447 X_2 + 0,437 X_3 + e$. Secara bersama-sama bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai ($8,444 > 3,34$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Selanjutnya variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $2,763 > 2,048$, kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $2,837 > 2,048$, disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $2,659 > 2,048$. Hasil analisa regresi Uji R^2 didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai sebesar 41,9% dan sisanya 58,1% dijelaskan variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, job satisfaction, work discipline and employee performance at the Medan City Head Office. The population in this study were Civil Servants of the Medan City Sub-District Office with 32 respondents as samples taken. The sampling technique used in this research is saturated sampling. Data collection techniques are by means of documentation, observation and questionnaires. To test the instrument, the researcher used the validity test, and the reliability test. To analyze the data the author uses multiple regression equations and to test the hypothesis with the t-test and f-test formulas and the coefficient of determination (R²). then the data is processed using multiple regression analysis. Based on the results of the multiple linear regression analysis, the linear equation $Y = 2.033 + 0.306X_1 + 0.447X_2 + 0.437X_3 + e$. Taken together that work motivation, job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a value $(8.444 > 3.34)$ and a sig value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the work motivation variable (X₁) has a positive and partially significant effect on employee performance with a value of $2.763 > 2.048$, job satisfaction (X₂) has a positive and significant effect on employee performance with a value of $2.837 > 2.048$, work discipline (X₃) has a positive influence and significant to employee performance with a value of $2.659 > 2.048$. The results of the R² test regression analysis showed that the variables of work motivation, job satisfaction and work discipline were able to explain the dependent variable of employee performance by 41.9% and the remaining 58.1% explained by other variables.

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayat-Nya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota”**

Selama penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Bapak Rektor Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., MM., Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap SE., S.Psi., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.

5. Ibu Annisa Febrina, S.I.Kom.,M.I.Kom selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para dosen dan staff pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penilaian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Februari 2021

MARIAM

NPM: 1715310862

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah	9
1.3.1 Batasan Masalah.....	9
1.3.2 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.4.2 Manfaat Penelitian	11
1.5 Keaslian Penelitian.....	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Motivasi Kinerja	13
A. Pengertian Motivasi	13
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
C. Tujuan Motivasi	18
D. Indikator Motivasi Kerja	19
2.1.2 Kepuasan.....	21
A. Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
B. Teori Kepuasan Kerja.....	24
C. Penyebab Kepuasan Kerja	24
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
E. Indikator Kepuasan Kerja	28
2.1.3 Disiplin Kinerja	29
A. Pengertian Disiplin Kinerja	29
B. Faktor-Faktor Disiplin Kinerja	30
C. Tujuan Pendisiplinan.....	33
D. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	35
E. Jenis Sanksi Disiplin Kerja	36
F. Indikator Disiplin Kinerja	36
2.1.4 Kinerja.....	37
A. Pengertian Kinerja	37
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	38

C. Penilaian Kinerja	42
D. Indikator Kinerja	43
2.2 Penelitian Terdahulu	47
2.3 Kerangka Konseptual	49
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	50
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	50
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	50
2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kepuasan Kerja.....	50
Dan Kinerja	50
2.4 Hipotesis	51
BAB III : METODE PENELITIAN	53
3.1 Pendekatan Penelitian	53
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	53
3.2.1 Lokasi Penelitian	53
3.2.2 Waktu Penelitian	53
3.3 Populasi dan Sampel	54
3.3.1 Populasi	54
3.3.2 Sampel	54
3.4 Jenis dan Sumber Data	55
3.4.1 Jenis Data	55
3.4.2 Sumber Data	55
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	56
3.5.1 Variabel Penelitian	56
3.5.2 Defenisi Operasional	57
3.6 Skala Pengukuran	62
3.7 Teknik Pengumpulan Data	63
3.8 Teknik Analisis Data	64
3.8.1 Uji Kualitas Data	64
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	65
3.8.3 Regresi Linier Berganda	68
3.8.4 Uji Hipotesis	69
3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)	70
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Hasil Penelitian	72
4.1.1 Seharah Terbentuknya Kecamatan Medan Kota	72
4.1.2 Visi Dan Misi Kecamatan Medan Kota	72
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Mekanisme Kerja	73
4.1.4 pembahasan Tugas Pokok Dan Fungsi	76
4.1.5 Penyajian Data	77
4.2 Pembahasan Penelitian	81
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	127
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra survei variabel motivasi kerja	4
Tabel 1.2 Pra survei variabel kepuasan kerja	5
Tabel 1.3 Pra survei variabel disiplin kerja	6
Tabel 1.4 Pra survei variabel kinerja pegawai.....	7
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	47
Tabel 3.1 Skedul proses penelitian	54
Tabel 3.2 Jumlah pegawai kantor camat medan kota	55
Tabel 3.3 Definisi operasional variabel penelitian	57
Tabel 3.4 Skor berdasarkan skala likert	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
Tabel 4.5 Sesama rekan kerja tolong menolong dalam melakukan Pekerjaan.....	81
Tabel 4.6 Atasan memberikan semangat kepada bawahan untuk bekerja dengan baik .	81
Tabel 4.7 Karyawan melakukan pekerjaan atas kemauan sendiri.	82
Tabel 4.8 Saat bekerja saya dan tim selalu aktif dalam meningkatkan produktivitas	83
Tabel 4.9 Sesama pegawai dengan suka rela membantu rekan kerjanya.....	83
Tabel 4.10 Semua pegawai memiliki rasa toleransi sesama rekan kerja	84
Tabel 4.11 Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk	84
memudahkan pekerjaan.....	84
Tabel 4.12 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah di umur saya ini	85
Tabel 4.13 Dalam menyelesaikan tugas-tugas saya membutuhkan usaha dan	86
Keterampilan	86
Tabel 4.14 Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai	86
dengan kemampuan saya	86
Tabel 4.15 Setiap tugas yang di berikan oleh atasan di kerjakan dengan tepat waktu ...	87
Tabel 4.16 Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan	87
dan kemampuan saya	87
Tabel 4.17 Dalam bekerja setiap pegawai wajib menggunakan seragam pada jam.....	88
Kerja.....	88
Tabel 4.18 Saya menghormati rekan kerja saya yang lebih tua	89
Tabel 4.19 Setiap pegawai memiliki komitmen untuk bekerja sesuai dengan	89
tujuan perusahaan	89
Tabel 4.20 Dalam bekerja pegawai harus menjaga pelayanan terhadap masyarakat	90
Tabel 4.21 Saya merasa puas dengan gaji dan dapat memenuhi kebutuhan hidup	90
Keluarga	90
Tabel 4.22 Lingkungan yang tenang dalam pekerjaan menimbulkan kenyamanan	91
Tabel 4.23 Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan	92
sekerja saya	92
Tabel 4.24 Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.....	92
Tabel 4.25 Dengan umur ini saya dapat mempengaruhi kepuasan kerja.....	93

Tabel 4.26 Fasilitas yang ada di dalam ruangan bekerja mendukung menyelesaikan pekerjaan	93
Tabel 4.27 Pegawai yang bekerja di lembaga tersebut mendapat jaminan sosial	94
Tabel 4.28 Saya merasa bahagia karena pekerjaan ini dapat menjanjikan status kepegawaian saya lebih baik	95
Tabel 4.29 Bapak atau ibu wajib hadir tepat waktu di kantor	95
Tabel 4.30 Para pegawai harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	96
Tabel 4.31 Bapak atau ibu selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan lembaga	96
Tabel 4.32 Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di kantor harus efektif bagi Pegawai	97
Tabel 4.33 Dalam bergaul para pegawai menjaga perilaku serta norma yang berlaku ..	98
Tabel 4.34 Izin dari atasan di perlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja	98
Tabel 4.35 Peraturan yang sudah di tetapkan harus di ikutin oleh setiap pegawai	99
Tabel 4.36 Dalam bekerja setiap pegawai harus memiliki keperibadian yang baik.....	99
Tabel 4.37 Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.....	100
Tabel 4.38 Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.....	101
Tabel 4.39 Karyawan memiliki antusias dalam melakukan pekerjaan.....	101
Tabel 4.40 Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain ...	102
Tabel 4.41 Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada sebaik-baiknya..	102
Tabel 4.42 Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.....	103
Tabel 4.43 Pegawai wajib menjaga fasilitas kantor yang tersedia	104
Tabel 4.44 Fasilitas yang disediakan kantor masih dalam kondisi baik	104
Tabel 4.45 Pegawai merasa senang ketika bekerja dalam pengawasan.....	105
Tabel 4.46 Jika terlambat masuk jam kantor akan mendapatkan teguran dan sanksi oleh lembaga	105
Tabel 4.47 Bapak atau ibu selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor	106
Tabel 4.48 Kerja sama tim yang baik akan memudahkan penyelesaian pekerjaan.....	107
Tabel 4.49 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja	108
Tabel 4.50 Hasil Uji Reliabilitas	112
Tabel 4.51 Hasil Output Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	115
Tabel 4.52 Hasil Uji Multikolinearitas	116
Tabel 4.53 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	118
Tabel 4.54 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t).....	120
Tabel 4.55 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F).....	122
Tabel 4.56 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)	123

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Medan Kota	75
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	113
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	114
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas	117

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur Pemerintah Daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat sendiri, berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional.

Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Didalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasi pegawai dapat bekerja dengan baik pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Susanti 2018: 64). Selain itu motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada dasar perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Setiap orang yang bekerja

mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer.

Disiplin merupakan kunci untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang individu mampu menjalankan perturan yang telah ditetapkan ditempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Kinerja pegawai pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pekerjaan yang sudah berlalu. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2018: 182).

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi (pengamatan awal) yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saat bekerja saya dan tim selalu aktif dalam meningkatkan produktifitas.	12	60%	8	40%
2	Sesama rekan kerja saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan.	8	40%	12	60%
3	Setiap tugas yang diberikan oleh atasan di kerjakan dengan tepat waktu.	10	50%	10	50%
4	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk memudahkan pekerjaan.	12	60%	8	40%

Berdasarkan dari data di atas dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Camat Medan Kota. Penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya tingkat motivasi yang dilakukan atau diterima oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari tabel hasil diatas bahwasanya tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat kurang optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang akan di bahas dalam penelitian ini. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Dengan perasaan gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi pada

variabel kepuasan kerja, yang dimana nanti nya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Pra survey Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	10	50%	10	50%
2	Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya.	8	40%	12	60%
3	Fasilitas dan perlengkapan kerja mendukung pekerjaan.	12	60%	8	40%
4	Dengan merasakan beban pekerjaan, saya menerima gaji sesuai dengan harapan.	10	50%	10	50%

Dapat di lihat dari observasi yang dilakukan oleh penulis, masih adanya pegawai yang merasa kurang dalam hal kepuasan kerja yang di dapat di kantor hal ini dapat dilihat dari data diatas permasalahan dalam hal kepuasan kerja yaitu masih menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, sehingga dapat berakibat kurang harmoni nya lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja pegawai dapat di capai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik

jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk mendapatkan data yang akurat supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi pada variabel disiplin kerja, yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya istirahat dengan jam yang telah di tetapkan perusahaan.	8	40%	12	60%
2	Saya selalu mengikuti peraturan yang telah dibuat perusahaan.	9	45%	11	55%
3	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan.	10	50%	10	50%
4	Peraturan yang sudah di tetapkan harus di ikuti oleh setiap pegawai.	12	60%	8	40%

Dapat di lihat dari observasi yang dilakukan oleh penulis, masih banyak pegawai yang tingkat disiplinnya rendah hal ini dapat dilihat dari data diatas permasalahan yang sering dilakukan oleh pegawai yaitu masih belum disiplin dan masih suka menunda-nunda waktu dalam mengerjakan tugas-tugas dari kantor Camat Medan Kota dan pegawai terkadang sering tidak berada di kantor menyebabkan tidak optimalnya pekerjaan yang pegawai lakukan.

Kinerja dipengaruhi 3 faktor dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, seseorang yang mempunyai motivasi tinggi ia akan bekerja keras dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Untuk mendapatkan data yang akurat supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi pada variabel kinerja, yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.4
Pra survey Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	8	40 %	12	60%
2	Pegawai memiliki antusias dalam melakukan pekerjaan	12	60%	8	40%
3	Pegawai merasa senang ketika bekerja dalam pengawasan	10	50%	10	50%
4	Pegawai memiliki kerja sama tim yang baik	9	45%	11	55%

Berdasarkan dari data di atas dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Camat Medan Kota. Penulis dapat melihat

bahwa masih rendahnya tingkat kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwasanya rendahnya tingkat kinerja dalam bekerja, sehingga dapat berakibat penurunan kualitas kerja.

Dari penjelasan observasi di atas dapat disimpulkan bahwasannya banyak kesenjangan yang terjadi terutama pada para pegawai negeri yang tidak mendedikasikan diri sebagai pegawai negeri yang harus memberikan kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan masyarakat soal pelayanan yang masih kurang memuaskan bagi masyarakat, kurang disiplinnya soal jam pelayanan ataupun kehadiran setiap pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang timbul di Kantor Camat Medan Kota, diantaranya:

1. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi yang ditandai dengan sesama rekan kerja tidak saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan.
2. Adanya pegawai yang masih menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.
3. Masih adanya pegawai yang belum disiplin, seperti adanya pegawai menyimpang di jam waktu istirahat yang ditetapkan.
4. Masih adanya kinerja pegawai yang kurang maksimal yang ditandai dengan penyelesaian tugas yang sering terlambat.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Pembahasan masalah merupakan hal yang sangat penting yang harus ditetapkan pada saat melakukan penelitian untuk memperjelas arah penelitian dan identifikasi yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah dan cakupan penelitian hanya pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pada Kantor Camat Medan Kota.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyatakan beberapa rumusan masalah sebagai bahan untuk diteliti. Adapun rumusan masalah yang dinyatakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota?
4. Apakah motivasi kerja,kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Peneliti ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menerapkan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi instansi dalam motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan sebagai bahan referensi bagi para akademis lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Akhsin Rustam Aji (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretarian Daerah Kabupaten Wonosobo” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota”

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y)

2. Jumlah Observasi Sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 108 pegawai, sedangkan peneliti ini menggunakan sampel sebanyak 32 pegawai.

3. Waktu Penelitian.

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Camat Medan Kota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi

Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohani. Sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja giat, mematuhi peraturan atau disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Untuk menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan tersebut dan terciptanya kerja sama yang saling memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dibutuhkan suatu cara dan salah satunya dengan motivasi.

Menurut Hasibuan (2017:142), motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Anwar, (2020) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi 2018: 87).

Menurut Sondang P.Siagian (2019:138) daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian/keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2019:322), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Kemudian menurut Edy Sutrisno (2018:110), menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, dan daya penggerak yang mengakibatkan seseorang rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian/keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang “*subjective*” atau faktor ekstrinsik.

Luthans (2017:157), menyatakan bahwa faktor-faktor yang internal (motivasi instrinsik), antara lain:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Setiap orang ingin diikuti sertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

2. Prestasi yang diraih (*Achievment*)

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

3. Pengakuan orang lain (*Recognition*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

4. Pekerjaan itu sendiri (*The Work self*)

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi,

karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

5. Kemungkinan pengembangan (*The possibility of growth*).

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

6. Kemajuan (*Advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembang potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk lebih baik. Sedangkan yang berhubungan dengan faktor eksternal (motivasi ekstrinsik) antara lain:

1. Gaji.

Tidak ada suatu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2. Keamanan dan keselamatan kerja.

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.

3. Kondisi kerja.

Dengan kondisi kinerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

4. Hubungan kinerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, harusla didukung oleh suasana atau hubungan kinerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

5. Prosedur perusahaan.

Keadilan dan kebijakan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

6. Status.

Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain status pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

Danim (2019: 66), mengemukakan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi atas 3 faktor, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan *administrator*.

Kepemimpinan dengan gaya *otoriter* membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.

2. Sikap individu.

Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi paling menentukan adalah individu itu sendiri.

3. Situasi kerja.

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

C. Tujuan Motivasi

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja untuk mendorong seseorang agar pegawai bersedia memberikan waktunya, tenaganya dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tempat kerjanya. Menurut Hasibuan (2001: 97) terdiri atas 9 motivasi sebagai berikut :

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

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

D. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P.Siagian (2019: 138), adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
3. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Keahlian kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
6. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
7. Kewajiban: Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan: Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodradnya, kebutuhan manusia semakin beragam, sesuai dengan kebutuhan masing-masing manusia cenderung tak terbatas. Artinya, manusia akan terus berusaha untuk memenuhi kebutuhannya tersebut sampai memenuhi sifat terpuaskan tersebut. Hal ini sama dengan kepuasan kerja yang nantinya akan dicapai dan dinikmati. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dan paragdima yang dimilikinya.

Menurut Robbins (2019: 78) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Persepsi pekerjaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, adil menikmati pekerjaannya, bergairah, status dan bangga dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam persepsi tersebut, pegawai bersentuhan yang melibatkan situasi saling berintraksi dengan pegawai lain, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan untuk promosi jabatan. Selain itu, dalam persepsi ini,

mencakup kesesuaian dengan antara kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pegawai seperti jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Mangkunegara (2018: 117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Moh.As'ad (2019: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana ada perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan

jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima yang secara langsung berdampak pada hasil pekerjaan mereka.

B. Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2019: 416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) bagian dari kelompok *variabel* yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain, sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerja, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam tingkat ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu *Two-factor Theory dan Value Theory*.

C. Penyebab kepuasan kerja.

Menurut Krietner dan Kinici yang di terjemahkan oleh (Wibowo 2019: 417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan fungsi dari seberapa adil individu dilakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic komponents* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi atau genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor dari ketidakpuasan kerja dipengaruhi atas sikap emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atas pekerjaannya, sikap ini cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Menurut Moh.As'ad (2019: 114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau persepsi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

E. Indikator Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut Moh.As'ad (2019: 115), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Psikologi.

Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Sosial.

Indikator yang berhubungan dengan intraksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

3. Fisik.

Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.

4. Finansial.

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

2.1.3 Disiplin Kerja

A. Pengertian disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap perangkat desa dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja pegawai dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2019: 46), menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dari kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2018: 239), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017: 444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2018: 89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

B. Faktor-faktor disiplin kerja

Munurut Edy Sutrisno (2018: 89) mengemukakan adanya 7 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa dapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha dengan sebaik baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain di

luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalnya aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/ di hukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan pemberian kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

C. Tujuan Pendisiplinan

Menurut Wirawan (2018: 138) Pendisiplinan merupakan sebuah mekanisme pembentukan perilaku individu yang taat dan patuh pada serangkaian norma. Pendisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena pendisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran bertujuan agar mampu melakukan secara tepat sesuai yang kita inginkan. Berikut ini tujuan pendisiplinan, antara lain:

1. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan. Seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya. Kegagalan dapat

berupa kegagalan dalam melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus diterapkan dalam perilakunya.

2. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya. Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan secara sengaja. Sikap dan perilaku tersebut harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal. Saling menghormati merupakan salah satu persyaratan agar para karyawan dan manajer dapat bekerja dengan baik dalam mencapai objektifitas masing-masing.
3. Meningkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kinerja.
4. Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja. Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan eksternal organisasi. Program pendisiplinan yang dirancang khusus akan meningkatkan sikap dan perilaku kerja pegawai yang merosot.
5. Meningkatkan kedamaian industri dan kewargaan organisasi. Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian,

kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi menjadi warga organisasi yang baik.

D. Bentuk-bentuk Disiplin kerja.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Menurut Edy Sutrisno (2018: 86) Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018: 129), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

- Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

E. Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2020: 831) ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

F. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur dengan frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar aturan perusahaan dan ketaatan pada perilaku dalam pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2018: 94), disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas kinerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Hasil kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen tidak dapat diukur pada saat itu juga. Hal

ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk beberapa periode dan dengan hasil kerja yang diselesaikan dalam periode tertentu.

Kasmir (2018: 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2018: 67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mulyadi (2019: 63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018: 189-193), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang

telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Dengan memiliki pengetahuan pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya, jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang akhirnya akan mempengaruhi pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rencana kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka akan dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter seseorang. Setiap orang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

6. Kepemimpinan.

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi.

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota atau perusahaan atau organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas.

Merupakan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan

dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen.

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja.

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

C. Penilaian Kinerja

Kasmir (2018: 184). Mengatakan penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi kerja mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada karyawan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Desler, 2015).

Menurut Dessler (2015) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi meliputi, hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan media komunikasi.

D. Indikator kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat di tentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan

sebagai ukuran penilaian setiap pekerjaan. Menurut Kasmir (2018: 208), suatu pekerjaan dapat di ukur melalui standar kinerja, juga sebagai indikator kinerja.

1. Kualitas (mutu).

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktinya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah).

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat diri kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam belum satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kualitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu).

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu

minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya.

Biaya yang diketahui untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggap sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagian acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan.

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antara karyawan.

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan dalam hubungan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti yang terkait dengan judul penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode analisis	Variabel		Hasil penelitian
				X	Y	
1	Yustinus doddie martha sajuni (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah PDAM kabupaten bantul	Analisis kuantitatif	1.Lingkungan kerja 2.Motivasi kerja	1.Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten bantul.
2	Andilo sinaga (2019)	Pengaruh kemampuan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Yogyakarta)	Analisis Kuantitatif	1. Kemampuan 2. Motivasi 3. lingkungan	1. Kinerja karyawan	Kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3	Nurpitasari (2018)	Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di BRI syariah AL mabrur	Analisis Expost Facto	1. Kemampuan kerja 2. Motivasi kerja	1. Kinerja	Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Medin rizki pramudya rinaldi (2016)	Pengaruh motivasi kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Rumpun Sari Medini	Analisis Asosiatif	1. Motivasi 2. Kepuasan 3. Disiplin	1. Kinerja pegawai	Pengaruh motivasi kepuasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.
5	Karisna wijayanti (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Yogyakarta.	Analisis Kuantitatif	1. disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. kepuasan kerja	1. kinerja karyawan	Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
6	Tri Hardjono (2013)	Analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil	Analisis kuantitatif dan kualitatif	1. Motivasi 2. Disiplin kerja 3. kemampuan kerja	1. kinerja pegawai	Motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

7	Sandik dan Andani (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Kuantitatif	1. motivasi 2.kepuasan kerja 3.disiplin kerja	1. kinerja karyawan	motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama.
---	--------------------------	---	----------------------	---	---------------------	---

Sumber: penulis (2021)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Sehingga secara teoritis pertautan antar variabel independen dan dependen.

Menurut (Rusiadi 2017: 64) kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sondang P.Siagian (2019: 138) daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian/keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Moh.As'ad (2019: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

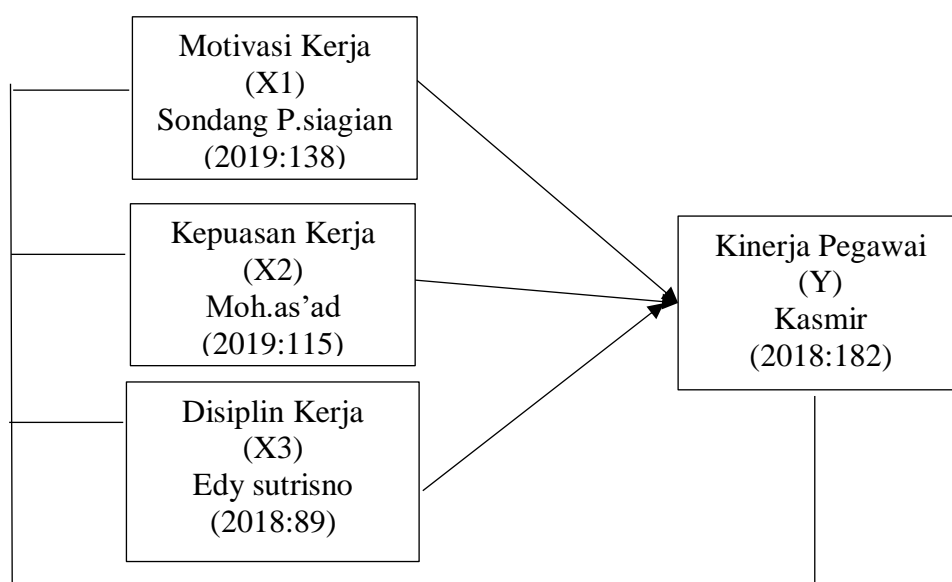
Menurut Edy Sutrisno (2018: 89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2018: 182) faktor yang mendasari terbentuknya Kinerja yang baik adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang

mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Penelitian ini menganalisis variabel independen yaitu Motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3). Variabel dependen adalah keterikatan Kinerja (Y). Hubungan pengaruh antara variabel dapat digambarkan melalui kerangka yang dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pertanyaan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis tersebut merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang kebenarannya harus diuji dengan penelitian empiris.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Kota.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Kota.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Kota.
4. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini disebut pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018: 7).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Kota. Kantornya terletak di Jl.Stadion No.3, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Sumatra Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Feb '21	Mar'21	Apr'21	Mei '21	Jun'21	Jul'21	Okto' 21					
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■										
2	Penyusunan proposal			■	■	■	■	■					
3	Seminar proposal								■				
4	Pengumpulan Data									■			
5	Pengolahan Data										■	■	
6	Penyusunan Skripsi											■	■
7	Revisi Skripsi												■
8	Sidang Meja Hijau												■

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Menurut Sugiyono, (2018: 389), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek\subyek yang mempunyai kualitas dan kemudian ditarik Kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Medan Kota berjumlah 32 orang.

3.1.2 Sampel

Menurut sugiyono (2018: 389), sampel adalah bagian dari populasi secara keseluruhan. Teknik yang digunakan dalam sampling adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 32 orang pegawai Kantor Camat Medan Kota.

Jumlah pegawai Kantor Camat Medan Kota berjumlah 32 orang. Berikut ini rincian dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2.
Jumlah Pegawai Kantor Camat Medan Kota

No	Pangkat	Jumlah
1	Penata tingkat I	7
2	Penata	6
3	Penata muda tingkat I	3
4	Pengatur tingkat I	3
5	Pengatur	12
6	Pembina tingkat I	1
Total		32

Sumber : kantor Camat Medan Kota.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka.

3.4.2 Sumber data

Sumber data penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan pemberian kuesioner. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari pegawai Kantor Camat Medan Kota melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai.

- b. Data sekunder, yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian. Data sekunder dalam penelitian bersumber dari profil perusahaan, struktur organisasi dan data diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori dan literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian.

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu : motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y)

- a. Variabel Independen (X)

Menurut Ferdinand (2017: 171) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

- b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Ferdinand (2017: 171) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang pengaruhnya berubah.

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah

Kinerja (Y)

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaliknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu motivasi kerja (X1) kepuasan kerja (X2) disiplin kerja (X3) dan kinerja sebagai (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Pengukuran
Motivasi kerja (X1)	Daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian/keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan	1. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. 2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar. 3. Kerelaan adalah suatu bentuk	Likert

	<p>yang telah ditentukan.</p> <p>Sumber: (P.Siagian,2019: 138)</p>	<p>Sumber: (P.Siagian,2019:138)</p>	<p>persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.</p> <p>4. Keahlian kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian,pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.</p> <p>5. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.</p> <p>6. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.</p> <p>7. Kewajiban: Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.</p> <p>8. Tujuan: Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau</p>	
--	---	--	--	--

			<p>perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.</p> <p>Sumber: (P.Siagian,2019:138)</p>	
<p>Kepuasan Kerja (X2)</p>	<p>Bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.</p> <p>Sumber: (Moh.as'ad,2019 :115)</p>	<p>1. Psikologi 2. Sosial 3. Fisik 4. Finansial</p> <p>Sumber: (Moh.as'ad,2019:115)</p>	<p>1.Psikologi</p> <p>Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.</p> <p>2. Sosial</p> <p>Indikator yang berhubungan dengan intraksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.</p> <p>3. Fisik</p> <p>Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan</p>	<p>Likert</p>

			<p>kondisi kesehatan karyawan.</p> <p>4. Finansial</p> <p>Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.</p> <p>Sumber: (Moh.as'ad,2019:115)</p>	
<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.</p> <p>Sumber : Edy Sutrisno (2019:89)</p>	<p>1. taat terhadap aturan waktu.</p> <p>2. taat terhadap peraturan perusahaan.</p> <p>3. taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.</p> <p>4. taat terhadap peraturan lainnya.</p> <p>Sumber : Edy Sutrisno (2019:89)</p>	<p>1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.</p> <p>2. Taat terhadap peraturan perusahaan.</p> <p>Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.</p> <p>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.</p>	<p>Likert</p>

			<p>4. Taat terhadap peraturan lainnya</p> <p>Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.</p> <p>Sumber :</p> <p>Edy Sutrisno (2019:89)</p>	
Kinerja (Y)	<p>Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Sumber :</p> <p>(Kasmir, 2018:182)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas (mutu) 2. kuantitas (jumlah) 3. waktu (jangka waktu) 4. penekanan biaya 5. pengawasan 6. hubungan antar karyawan. <p>Sumber:</p> <p>(Kasmir,2018 :182)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas (mutu) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. 2. Kuantitas (jumlah) untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. 3. waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4. penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudag dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. 5. pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan 	Likert

			<p>perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.</p> <p>6. hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.</p> <p>Sumber: (Kasmir,2018:182)</p>	
--	--	--	--	--

Sumber : Penulis (2021)

3.6 Skala Pengukuran

Skala likert untuk mengukur sikap pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui. Dalam angket skala likert biasanya disediakan lima alternatif jawaban, agar penelitian dapat dengan mudah mengetahui apakah seseorang responden menjawab dengan sungguh-sungguh atau asal-asalan, sebaliknya angket disusun berdasarkan pertanyaan positif dan pertanyaan negative. Menurut Sanusi (2018: 59), Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur.

Tabel 3.4
Skor Berdasarkan Skala Likert

Pernyataan/pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sanusi (2018:59)

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018: 401), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2018: 402), Untuk memenuhi kelengkapan data dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa:

1. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang mempunyai wewenang dalam memberikan keterangan yang dibutuhkan. Dengan cara membuat daftar pertanyaan yang akan ditanyakan langsung kepada pegawai Kantor Camat Medan Kota.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berupa buku-buku, dokumen-dokumen pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari jurnal-jurnal, buku-buku, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang di peroleh dari penelitian ini.

3. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis untuk di jawab oleh responden . kuesioner dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Kantor Camat Medan Kota.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Menurut Bawono (2020: 68), uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut *sahih* atau tidak. Dengan taraf signifikansi 0,05 jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner tersebut “valid” tetapi jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner “tidak valid”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2018: 92), Reabilitas adalah alat mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Butir kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2018: 182), Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2018: 182), uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika garis membentuk lonceng dan ditengah. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji Probability Plot (P-Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regretion Standarized Residual* melalui SPSS, dimana :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah Asymp. Sing (2 Tail) > 0.05 .

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2017: 154) mengatakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar analisis untuk melihat gejala multikolinieritas ialah yang memiliki nilai tolerance $> 0,1$ atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2018: 184). Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat adaditidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.8.3 Regresi linier berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi berganda terdapat variabel tergantung atau variabel terikat. Variabel terikat tersebut dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas. Adapun persamaan regresi menurut Sunyoto (2019: 122) yaitu:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : variabel kinerja

a₀: bilangan konstanta

b₁: koefisien regresi motivasi kerja

b₂: koefisien regresi kepuasan kerja

b₃: koefisien regresi disiplin kerja

X₁: motivasi kerja

X₂: kepuasan kerja

X₃: disiplin kerja

e : standard error

3.8.4 Uji Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2018: 134), hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada didalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau ilmiah) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

a. Uji-t (Parsial)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2018: 146), pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dan terikat

Dengan tingkat kesalahan adalah 5% (0,05) pada taraf signifikan 95% dan $df = n-k$. Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data maka peneliti menggunakan aplikasi program SPSS 20.

b. Uji-F (Simultan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2018: 144), sebelum dilakukan interpretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistic inferensial khususnya parametrik, membutuhkan ³ persyaratan tertentu, seperti data harus linear (di uji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% atau alpha 5% maka hipotesis diterima artinya bahwa kedua variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data maka peneliti menggunakan aplikasi program SPSS 20.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2020: 92). Pengujian ini dilakukan dengan melihat R^2 pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1 maka

model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen.

Ciri-ciri nilai R^2 adalah (Bawono, 2020: 94):

- 1) Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau ($0 \leq R^2 \leq 1$).
- 2) Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antarvariabel independen dengan variabel dependen.
- 3) Nilai 1 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Terbentuknya Kecamatan Medan Kota.

Kecamatan Medan Kota adalah salah satu dari 21 Kecamatan yang berada di wilayah di Kota Medan memiliki luas 603 Ha dan berada pada ketinggian 27 meter di atas permukaan laut. Kecamatan Medan Kota dibentuk dan berdiri secara resmi sejak sesuai dengan surat keputusan Gubernur KDH Tingkat Sumatra Utara No: 688/11/P.S.U tanggal 01 November 1952. Kecamatan Medan Kota ini merupakan Kecamatan inti di Kota Medan. Dikatakan kecamatan inti karena pada awal terbentuknya kota Medan Kecamatan di Kota hanya 4 (empat) kecamatan, salah satunya adalah Kecamatan Medan Kota.

Adapun kantornya telah menempati bangunan permanen dengan luas tanah $\pm 1799 \text{ m}^2$ dan luas bangunan 967 m^2 dan dahulu bernama Kantor asisten wedana yang diresmikan pada tanggal 1 November 1952, yang beralamat di Jl. Stadion No.3 Medan.

4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Medan Kota.

a. Visi

Menjadikan Kota Masa Depan yang Multikultural, Berdaya Saing, Humanis, Sejahtera, dan Religius”

b. Misi

1. Menumbuhkembangkan stabilitas, kemitraan, partisipasi dan kebersamaan dari seluruh pemangku kepentingan pembangunan kota.
2. Menumbuh kembangkan harmonisasi, kerukunan, solidaritas, persatuan dan kesatuan serta keutuhan sosial, berdasarkan kebudayaan daerah identitas lokal multikulturalisme.
3. Meningkatkan efesiensi melalui deregulasi dan debirokratisasi sekaligus penciptaan iklim investasi yang semakin kondusif termasuk pengembangan kreatifitas dan inovasi daerah guna meningkatkan kemampuan kompetitif serta komparatif daerah.
4. Menyelenggarakan tata ruang kota yang konsisten serta didukung oleh ketersediaan infrastruktur dan utilitas kota yang semakin modern dan berkelanjutan.
5. Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat melalui peningkatan taraf pendidikan dan kesehatan masyarakat secara merata dan kerkeadilan.
6. Mengembangkan kepribadian masyarakat kota berdasarkan etika dan moralitas keberagaman agama dalam bingkai kebhinekaan.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Mekanisme Kerja.

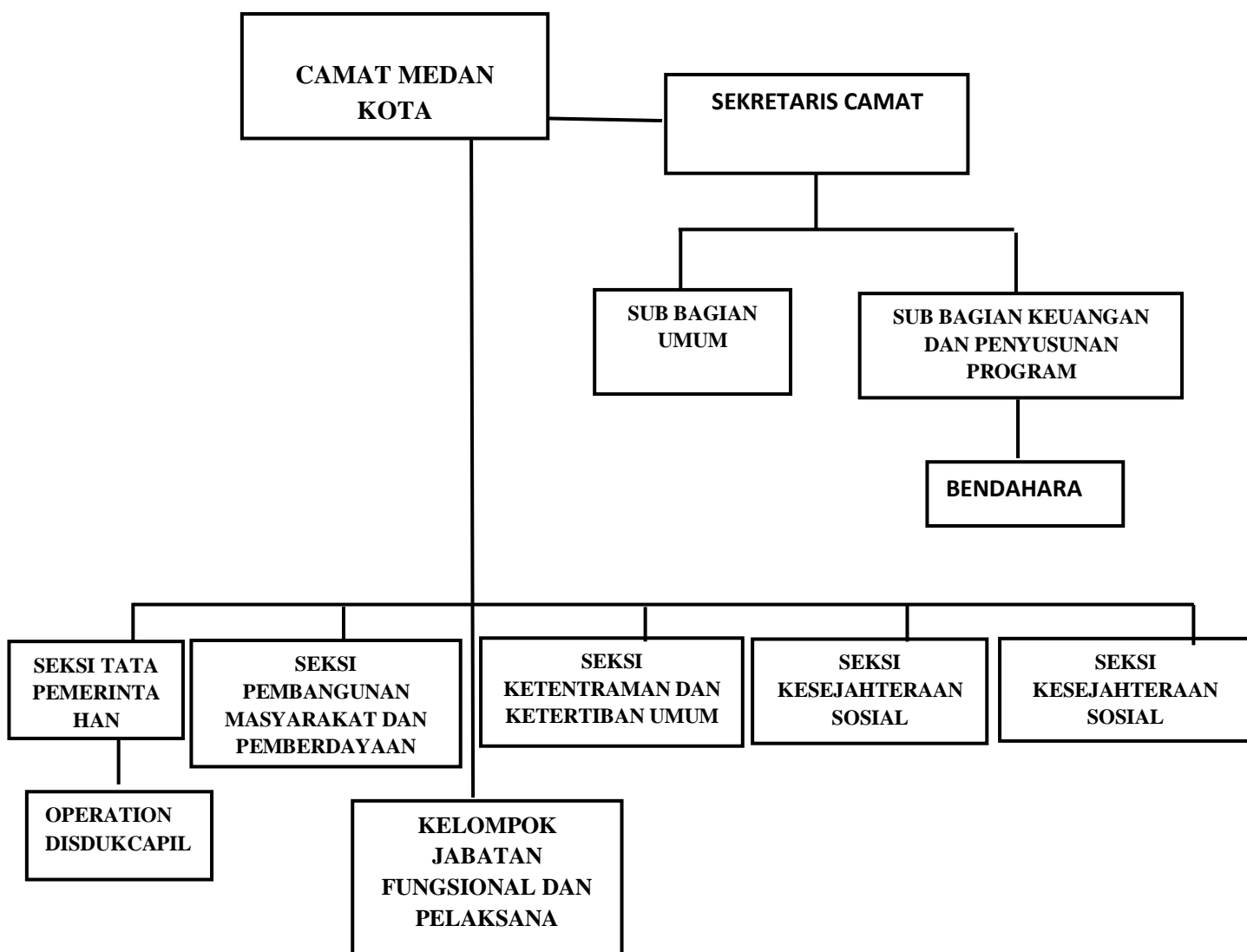
Untuk mendukung jalannya pelaksanaan pemerintahan di Kecamatan Medan Kota, Kecamatan Medan Kota memiliki sebuah kantor yang cukup memadai dan didukung oleh 12 (dua belas) Gedung Kantor Kelurahan yang

tersebar di wilayah Kecamatan Medan Kota yang kesemua bangunan dalam bentuk permanen.

Dalam mendukung jalannya pemerintahan perlu struktur organisasi baik secara internal maupun eksternal. Berikut struktur organisasi berdasarkan lampiran Keputusan Walikota Medan No.63 Tahun 2001 tentang Bagan Struktur Organisasi Kecamatan di lingkungan Pemerintah Kota Medan, maka Bagan Struktur Organisasi Kecamatan Medan Kota dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Sumber : KANTOR CAMAT MEDAN KOTA

GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CAMAT MEDAN KOTA.



4.1.4 Pembahasan Tugas Pokok Dan Fungsi

Kecamatan medan kota merupakan kecamatan inti kota medan dipimpin oleh Camat yang ditugaskan sebagai Kepala Kantor Kecamatan selaku pelaksanaan amanah / delegasi wewenang dari Kepala Daerah, berdasarkan PP Nomer 41 Tahun 2007 tanggal 13 Agustus 2007 dan Peraturan Walikota Medan Nomer 52 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan. Kecamatan Medan Kota melaksanakan tugas pokok melaksanakan program kegiatan dibidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat dan Pelayanan Masyarakat.

Sementara Fungsi Kecamatan Medan Kota adalah :

1. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
3. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
4. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
7. Melaksanakan pelayan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan.

8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan tugas dan fungsi nya.

4.1.5 Penyajian Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) di Kantor Camat Medan Kota. Kuesioner dibagikan kepada pegawai Kantor Camat Medan Kota. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 32 kuesioner.

Dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Medan Kota dengan jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai Kantor Camat Medan Kota, dengan menggunakan teknik pengambilan adalah sampling jenuh, didapatkan jumlah responden sebanyak 32 responden dengan di deskripsikan data responden berdasarkan usia, jenis kelamin tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kelompok Usia

untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 32 responden, dapat dilihat pada berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	20-30	1	3,2
2	31-40	9	28,1
3.	41-50	13	40,6
4.	>50	9	28,1
Jumlah		32 orang	100

Sumber: Kantor Camat Medan Kota.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa umur responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 1 responden (3,2%), dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 responden (28,1%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak (40,6%), dan terakhir responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak (28,1%). Mayoritas pegawai yang berusia 41-50 tahun menjadi pegawai yang menjadi dominan sebesar (40,6%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kantor camat tidak terlalu membutuhkan pegawai yang berusia muda atau >30 tahun.

b. Jenis Kelamin.

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan jenis kelamin dari 32 responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	13 orang	40,6
2.	Perempuan	19 orang	59,4
Jumlah		32 orang	100

Sumber : Kantor Camat Medan Kota.

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 32 responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 responden (59,4%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 responden (40,6%). Tabel ini menggambarkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

c. Pendidikan.

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan pendidikan dari 32 orang responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMA	14	44
2.	D3	3	9,3
3.	D-IV	2	6,2
4.	S-I	12	37,5
5.	S-2	1	3,1
Jumlah		32 orang	100

Sumber: Kantor Camat Medan Kota.

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebesar (44%), D3 sebesar (9,3%), D-VI sebesar (6,2%), SI sebesar (37,5%) dan S2 sebesar (3,1%). Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan SMA yang paling dominan sebesar (44%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara pendidikan dengan umur responden dimana mayoritas pendidikan SMA pada usia kerja produktif.

c. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan masa kerja dari 32 orang responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1-5	1 orang	3,1
2.	6-10	31 orang	96,6
Jumlah		32 orang	100

Sumber: Kantor Camat Medan Kota.

Dari tabel 4.4 di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 31 Orang (96.6%). Hal ini disebabkan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 5 tahun.

4.2 Pembahasan Penelitian.

4.2.1 Penyajian data jawaban responden.

Tabel 4.5
Sesama rekan kerja saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan (X_{1.1})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG SETUJU	9	28,1	28,1	31,3
Valid SETUJU	21	65,6	65,6	96,9
SANGAT SETUJU	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 9 orang (28,1%) responden, setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 21 orang (65,6%) responden bahwa **sesama rekan kerja saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan.**

Tabel 4.6
Atasan memberikan semangat kepada bawahan untuk bekerja dengan baik (X_{1.2})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG SETUJU	7	21,9	21,9	25,0
Valid SETUJU	21	65,6	65,6	90,6
SANGAT SETUJU	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 7 orang (21,9%) responden, setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 21 orang (65,6%) responden bahwa **Atasan memberikan semangat kepada bawahan untuk bekerja dengan baik.**

Tabel 4.7
Karyawan melakukan pekerjaan atas kemauan sendiri (X_{1.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG SETUJU	16	50,0	50,0	53,1
Valid SETUJU	14	43,8	43,8	96,9
SANGAT SETUJU	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 16 orang (50%) responden, setuju sebanyak 14 orang (43,8%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju dengan 16 orang (50%) responden bahwa **Karyawan melakukan pekerjaan atas kemauan sendiri.**

Tabel 4.8
Saat bekerja saya dan tim selalu aktif dalam meningkatkan produktivitas
(X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG SETUJU	17	53,1	53,1	56,3
Valid SETUJU	13	40,6	40,6	96,9
SANGAT SETUJU	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden, setuju sebanyak 13 orang (40,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju dengan 17 orang (53,1%) responden bahwa **Saat bekerja saya dan tim selalu aktif dalam meningkatkan produktivitas.**

Tabel 4.9
Sesama pegawai dengan suka rela membantu rekan kerjanya (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	7	21,9	21,9	21,9
Valid SETUJU	20	62,5	62,5	84,4
SANGAT SETUJU	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (21,9%) responden, setuju sebanyak 20 orang (62,5%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%) responden. Dapat disimpulkan

bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 20 orang (62,5%) responden bahwa sesama pegawai dengan suka rela membantu rekan kerjanya.

Tavel 4.10
Semua pegawai memiliki rasa toleransi sesama rekan kerja (X1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	13	40,6	40,6	40,6
Valid SETUJU	16	50,0	50,0	90,6
Valid SANGAT SETUJU	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang (40,6%) responden, setuju sebanyak 16 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 16 orang (50%) responden bahwa **Semua pegawai memiliki rasa toleransi sesama rekan kerja.**

Tabel 4.11
Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk memudahkan pekerjaan (X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
Valid KURANG SETUJU	12	37,5	37,5	40,6
Valid SETUU	17	53,1	53,1	93,8
Valid SANGAT SETUJU	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 12 orang (37,5%) responden, setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju dengan 17 orang (53,1%) responden bahwa **Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk memudahkan pekerjaan.**

Tabel 4.12
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah di umur saya ini (X1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	15	46,9	46,9	46,9
Valid SETUJU	14	43,8	43,8	90,6
Valid SANGAT SETUJU	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden, setuju sebanyak 14 orang (43,8%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju dengan 15 orang (46,9%) responden bahwa **Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah di umur saya ini.**

Tabel 4.13
Dalam menyelesaikan tugas-tugas saya membutuhkan usaha dan keterampilan (X1.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	15	46,9	46,9	46,9
Valid SETUJU	15	46,9	46,9	93,8
Valid SANGAT SETUJU	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden, setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju dan setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden bahwa **Dalam menyelesaikan tugas-tugas saya membutuhkan usaha dan keterampilan.**

Tabel 4.14
Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya (X1.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
Valid KURANG SETUJU	14	43,8	43,8	46,9
Valid SETUJU	15	46,9	46,9	93,8
Valid SANGAT SETUJU	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 14 orang (43,8%) responden, setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden bahwa **Bidang**

pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.

Tabel 4.15
Setiap tugas yang di berikan oleh atasan di kerjakan dengan tepat waktu (X1.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	16	50,0	50,0	50,0
SETUJU	15	46,9	46,9	96,9
SANGAT SETUJU	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang (50%) responden, setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju sebanyak 16 orang (50%) responden bahwa **Setiap tugas yang di berikan oleh atasan di kerjakan dengan tepat waktu.**

Tabel 4.16
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya (X1.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	16	50,0	50,0	50,0
SETUJU	14	43,8	43,8	93,8
SANGAT SETUJU	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang (50%) responden, setuju sebanyak 14 orang (43,8%) responden dan

yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju sebanyak 16 orang (50%) responden bahwa **Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.**

Tabel 4.17
Dalam bekerja setiap pegawai wajib menggunakan seragam pada jam kerja (X1.13)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG SETUJU	17	53,1	53,1	56,3
Valid SETUJU	13	40,6	40,6	96,9
SANGAT SETUJU	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden, setuju sebanyak 13 orang (40,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden bahwa **Dalam bekerja setiap pegawai wajib menggunakan seragam pada jam kerja.**

Tabel 4.18
Saya menghormati rekan kerja saya yang lebih tua (X1.14)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG SETUJU	15	46,9	46,9	50,0
Valid SETUJU	15	46,9	46,9	96,9
SANGAT SETUJU	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden, setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju dan setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden bahwa **Saya menghormati rekan kerja saya yang lebih tua.**

Tabel 4.19
Setiap pegawai memiliki komitmen untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan (X1.15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	13	40,6	40,6	40,6
Valid SETUJU	16	50,0	50,0	90,6
SANGAT SETUJU	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang (40,6%) responden, setuju sebanyak 16 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%) responden. Dapat

disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 16 orang (50%) responden bahwa **Setiap pegawai memiliki komitmen untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.**

Tabel 4.20
Dalam bekerja pegawai harus menjaga pelayanan terhadap masyarakat (X1.16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	13	40,6	40,6	40,6
Valid SETUJU	17	53,1	53,1	93,8
Valid SANGAT SETUJU	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang (40,6%) responden, setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden bahwa **Dalam bekerja pegawai harus menjaga pelayanan terhadap masyarakat.**

Tabel 4.21
Saya merasa puas dengan gaji dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	21	65,6	65,6	65,6
Valid SANGAT SETUJU	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (34,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden bahwa **Saya merasa puas dengan gaji dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.**

Tabel 4.22
Lingkungan yang tentram dalam pekerjaan menimbulkan kenyamanan (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	6	18,8	18,8	18,8
Valid SETUJU	18	56,3	56,3	75,0
SANGAT SETUJU	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden, setuju sebanyak 18 orang (56,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (25%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 18 orang (56,3%) responden bahwa **Lingkungan yang tentram dalam pekerjaan menimbulkan kenyamanan.**

Tabel 4.23
Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya (X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
Valid SETUJU	18	56,3	56,3	59,4
SANGAT SETUJU	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, setuju sebanyak 18 orang (56,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (40,6%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 18 orang (56,3%) responden bahwa **saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya.**

Tabel 4.24
Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	7	21,9	21,9	21,9
Valid SETUJU	20	62,5	62,5	84,4
SANGAT SETUJU	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (21,9%) responden, setuju sebanyak 20 orang (62,5%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 20 orang

(62,5%) responden bahwa **saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.**

Tabel 4.25
Dengan umur ini saya dapat mempengaruhi kepuasan kerja (X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	17	53,1	53,1	53,1
SETUJU	14	43,8	43,8	96,9
SANGAT SETUJU	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden, setuju sebanyak 14 orang (43,8%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden bahwa **dengan umur ini saya dapat mempengaruhi kepuasan kerja.**

Tabel 4.26
Fasilitas yang ada di dalam ruangan bekerja mendukung menyelesaikan pekerjaan (X2.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	6,3	6,3	6,3
SETUJU	20	62,5	62,5	68,8
SANGAT SETUJU	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju setuju sebanyak 2 orang (6,3%) responden, setuju sebanyak 20 orang (62,5%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (31,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 20 orang (62,5%) responden bahwa **Fasilitas yang ada di dalam ruangan bekerja mendukung menyelesaikan pekerjaan.**

Tabel 4.27
Pegawai yang bekerja di lembaga tersebut mendapat jaminan sosial (X2.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG SETUJU	17	53,1	53,1	56,3
Valid SETUJU	11	34,4	34,4	90,6
SANGAT SETUJU	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden, setuju sebanyak 11 orang (34,4%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 20 orang (62,5%) responden bahwa **Pegawai yang bekerja di lembaga tersebut mendapat jaminan sosial.**

Tabel 4.28
Saya merasa bahagia karena pekerjaan ini dapat menjanjikan status kepegawaian saya lebih baik (X2.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	9	28,1	28,1	28,1
Valid SETUJU	17	53,1	53,1	81,3
Valid SANGAT SETUJU	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang (28,1%) responden, setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden bahwa **Saya merasa bahagia karena pekerjaan ini dapat menjanjikan status kepegawaian saya lebih baik.**

Tabel 4.29
Bapak atau ibu wajib hadir tepat waktu di kantor (X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	16	50,0	50,0	50,0
Valid SANGAT SETUJU	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (50%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah seimbang antara setuju dengan sangat setuju dengan frekuensi sebanyak 16

orang (50%) responden bahwa **Bapak atau ibu wajib hadir tepat waktu di kantor.**

Tabel 4.30
Para pegawai harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor (X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	3	9,4	9,4	9,4
SETUJU	21	65,6	65,6	75,0
SANGAT SETUJU	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju 3 orang (9,4%) responden, setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (25%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden bahwa **Para pegawai harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.**

Tabel 4.31
Bapak atau ibu selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan lembaga (X3.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	6	18,8	18,8	18,8
SETUJU	11	34,4	34,4	53,1
SANGAT SETUJU	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju 6 orang (18,8%) responden, setuju sebanyak 11 orang (34,4%) responden dan yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%) responden bahwa **Bapak atau ibu selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan lembaga.**

Tabel 4.32
Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di kantor harus efektif bagi pegawai (X3.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG	4	12,5	12,5	15,6
Valid SETUJU	21	65,6	65,6	81,3
SANGAT SETUJU	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) respnden, kurang setuju 4 orang (12,5%) responden, setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah sangat setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden bahwa **Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di kantor harus efektif bagi pegawai.**

Tabel 4.33
Dalam bergaul para pegawai menjaga perilaku serta norma yang berlaku (X3.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
KURANG SETUJU	11	34,4	34,4	37,5
Valid SETUJU	14	43,8	43,8	81,3
SANGAT SETUJU	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, kurang setuju 11 orang (34,4%) responden, setuju sebanyak 14 orang (43,8%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 14 orang (43,8%) responden bahwa **Dalam bergaul para pegawai menjaga perilaku serta norma yang berlaku.**

Tabel 4.34
Izin dari atasan di perlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja (X3.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
Valid SETUJU	23	71,9	71,9	75,0
SANGAT SETUJU	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, setuju 23 orang (71,9%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (25%) responden. Dapat

disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 23 orang (71,9%) responden bahwa **Izin dari atasan di perlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja.**

Tabel 4.35
Peraturan yang sudah di tetapkan harus di ikutin oleh setiap pegawai (X3.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	16	50,0	50,0	50,0
Valid SETUJU	9	28,1	28,1	78,1
Valid SANGAT SETUJU	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang (50%) responden, setuju 9 orang (28,1%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (21,9%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju sebanyak 16 orang (50%) responden bahwa **Peraturan yang sudah di tetapkan harus di ikutin oleh setiap pegawai.**

Tabel 4.36
Dalam bekerja setiap pegawai harus memiliki keperibadian yang baik (X3.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	6	18,8	18,8	18,8
Valid SETUJU	20	62,5	62,5	81,3
Valid SANGAT SETUJU	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden, setuju 20 orang (62,5%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%) responden bahwa **Dalam bekerja setiap pegawai harus memiliki keperibadian yang baik.**

Tabel 4.37
Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	8	25,0	25,0	25,0
Valid SETUJU	21	65,6	65,6	90,6
SANGAT SETUJU	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (25%) responden, setuju 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%) responden bahwa **pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.**

Tabel 4.38
Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas (Y.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	1	3,1	3,1	3,1
Valid SETUJU	21	65,6	65,6	68,8
Valid SANGAT SETUJU	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (3,1%) responden, setuju 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (31,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden bahwa **Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.**

Tabel 4.39
Karyawan memiliki antusias dalam melakukan pekerjaan (Y.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	10	31,3	31,3	31,3
Valid SETUJU	20	62,5	62,5	93,8
Valid SANGAT SETUJU	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang (31,3%) responden, setuju 20 orang (62,5%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 20 orang

(62,5%) responden bahwa **Karyawan memiliki antusias dalam melakukan pekerjaan.**

Tabel 4.40
Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain (Y.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	14	43,8	43,8	43,8
Valid SETUJU	16	50,0	50,0	93,8
Valid SANGAT SETUJU	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (43,8%) responden, setuju 16 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 16 orang (50%) responden bahwa **Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.**

Tabel 4.41
Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada sebaik-baiknya (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	6	18,8	18,8	18,8
Valid SETUJU	16	50,0	50,0	68,8
Valid SANGAT SETUJU	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden, setuju 16 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (31,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 16 orang (50%) responden bahwa **Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada sebaik-baiknya.**

Tabel 4.42
Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan (Y.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	12,5	12,5
	SETUJU	16	50,0	62,5
	SANGAT SETUJU	12	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (12,5%) responden, setuju 16 orang (50%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (37,5%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 16 orang (50%) responden bahwa **Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.**

Tabel 4.43
Pegawai wajib menjaga fasilitas kantor yang tersedia (Y.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	6	18,8	18,8	18,8
Valid SETUJU	17	53,1	53,1	71,9
Valid SANGAT SETUJU	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden, setuju 17 orang (53,1%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (28,1%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 17 orang (53,1%) responden bahwa **Pegawai wajib menjaga fasilitas kantor yang tersedia.**

Tabel 4.44
Fasilitas yang disediakan kantor masih dalam kondisi baik (Y.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	4	12,5	12,5	12,5
Valid SETUJU	21	65,6	65,6	78,1
Valid SANGAT SETUJU	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (12,5%) responden, setuju 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (21,9%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 21 orang

(65,6%) responden bahwa **Fasilitas yang disediakan kantor masih dalam kondisi baik.**

Tabel 4.45
Pegawai merasa senang ketika bekerja dalam pengawasan (Y.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	15,6	15,6
	SETUJU	21	65,6	81,3
	SANGAT SETUJU]	6	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%) responden, setuju 21 orang (65,6%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 21 orang (65,6%) responden bahwa **Pegawai merasa senang ketika bekerja dalam pengawasan.**

Tabel 4.46
Jika terlambat masuk jam kantor akan mendapatkan teguran dan sanksi oleh lembaga (Y.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	15,6	15,6
	SETUJU	16	50,0	65,6
	SANGAT SETUJU	11	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%) responden, setuju 16 orang (50%) responden dan yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (34,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 16 orang (50%) responden bahwa **Jika terlambat masuk jam kantor akan mendapatkan teguran dan sanksi oleh lembaga.**

Tabel 4.47
Bapak atau ibu selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor (Y.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	21,9	21,9	21,9
Valid SETUJU	18	56,3	56,3	78,1
Valid SANGAT SETUJU	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (21,9%) responden, setuju 18 orang (56,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (21,9%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 18 orang (56,3%) responden bahwa **Bapak atau ibu selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor.**

Tabel 4.48
Kerja sama tim yang baik akan memudahkan penyelesaian pekerjaan
(Y.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	11	34,4	34,4	34,4
Valid SETUJU	18	56,3	56,3	90,6
Valid SANGAT SETUJU	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (34,4%) responden, setuju 18 orang (56,3%) responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%) responden. Dapat disimpulkan bahwa dari frekuensi terbesar adalah setuju sebanyak 18 orang (56,3%) responden bahwa **Kerja sama tim yang baik akan memudahkan penyelesaian pekerjaan.**

4.2.2 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan taraf signifikansi 0,05 jika nilai $r_{hitung} > 0,349$ maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner tersebut “valid” tetapi jika nilai $r_{hitung} < 0,349$, maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner “tidak valid”.

Tabel 4.49 Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

No	Butir Pertanyaan/Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	Sesama rekan kerja saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan.	0,349	0,661	Valid
2	Atasan memberikan semangat kepada bawahan untuk bekerja dengan baik.	0,349	0,549	Valid
3	Karyawan melakuka pekerjaan atas kemauan sendiri.	0,349	0,777	Valid
4	Saat bekerja saya dan tim selalu aktif dalam meningkatkan produktivitas.	0,349	0,651	Valid
5	Sesama pegawai dengan suka rela membantu rekan kerjanya.	0,349	0,486	Valid
6	Semua pegawai memiliki rasa toleransi sesama rekan kerja	0,349	0,648	Valid
7	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai untuk memudahkan pekerjaan.	0,349	0,748	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah di umur saya ini.	0,349	0,708	Valid
9	Dalam menyelesaikan tugas-tugas saya membutuhkan usaha dan keterampilan.	0,349	0,529	Valid
10	Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.	0,349	0,648	Valid
11	Setiap tugas yang di berikan oleh atasan di kerjakan dengan tepat waktu.	0,349	0,569	Valid
12	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan	0,349	0,616	Valid

	kemampuan saya.			
13	Dalam bekerja pegawai wajib menggunakan seragam pada jam kerja.	0,349	0,579	Valid
14	Saya menghormati rekan kerja saya yang lebih tua.	0,349	0,567	Valid
15	Setiap pegawai memiliki komitmen untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.	0,349	0,461	Valid
16	Dalam bekerja pegawai harus menjaga pelayanan terhadap masyarakat.	0,349	0,553	Valid
17	Saya merasa puas dengan gaji dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.	0,349	0,796	Valid
18	Lingkungan yang tenang dalam pekerjaan menimbulkan kenyamanan.	0,349	0,756	Valid
19	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya	0,349	0,697	Valid
20	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.	0,349	0,762	Valid
21	Dengan umur ini saya dapat mempengaruhi kepuasan kerja	0,349	0,675	Valid
22	Fasilitas yang ada di dalam ruangan bekerja mendukung menyelesaikan pekerjaan.	0,349	0,633	Valid
23	Pegawai yang bekerja di lembaga tersebut mendapat jaminan sosial.	0,349	0,674	Valid
24	Saya merasa bahagia karena pekerjaan ini dapat menjanjikan status kepegawaian saya lebih baik.	0,349	0,655	Valid
25	Bapak atau ibu wajib hadir tepat waktu di kantor.	0,349	0,688	Valid

26	Para pegawai harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	0,349	0,762	Valid
27	Bapak atau ibu selalu mengenakan pakaian yang rapih sesuai dengan aturan lembaga.	0,349	0,744	Valid
28	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di kantor harus efektif bagi pegawai.	0,349	0,771	Valid
29	Dalam bergaul para pegawai menjaga perilaku serta norma yang berlaku.	0,349	0,789	Valid
30	Izin dari atasan di perlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja.	0,349	0,886	Valid
31	Peraturan yang sudah di tetapkan harus di ikuti oleh setiap pegawai.	0,349	0,859	Valid
32	Dalam bekerja setiap pegawai harus memiliki keperibadian yang baik.	0,349	0,757	Valid
33	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,349	0,488	Valid
34	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.	0,349	0,602	Valid
35	Karyawan memiliki antusias dalam melakukan pekerjaan.	0,349	0,620	Valid
36	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.	0,349	0,745	Valid
37	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada sebaik-baiknya.	0,349	0,675	Valid
38	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat waktu dan cepat sesuai waktu yang di tentukan.	0,349	0,569	Valid
39	Pegawai wajib menjaga fasilitas kantor yang tersedia.	0,349	0,771	Valid

40	Fasilitas yang disediakan kantor masih dalam kondisi baik.	0,349	0,572	Valid
41	Pegawai merasa senang ketika bekerja dalam pengawasan.	0,349	0,577	Valid
42	Jika terlambat masuk jam kantor akan mendapatkan teguran dan sanksi oleh lembaga.	0,349	0,562	Valid
43	Bapak atau ibu selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor.	0,349	0,772	Valid
44	Kerja sama tim yang baik akan memudahkan penyelesaian pekerjaan	0,349	0,696	Valid

Sumber: hasil pengolahan spss 20

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi dari 44 butir pertanyaan yang ada dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan valid dengan skor $>0,349$. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir pertanyaan 30 dengan koefisien korelasi 0,886 dan butir yang mempunyai validitas paling rendah adalah butir pertanyaan 15 dengan koefisien korelasi 0,461.

Dengan demikian semua butir pertanyaan (item) yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,349. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan (item) tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.50

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	44

pengolahan spss 20

Tabel di atas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diatas keseluruhan variabel yang diteliti dinyatakan reliabel dengan nilai koefisien korelasi $0,865 > 0,60$ maka dapat disimpulkan seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

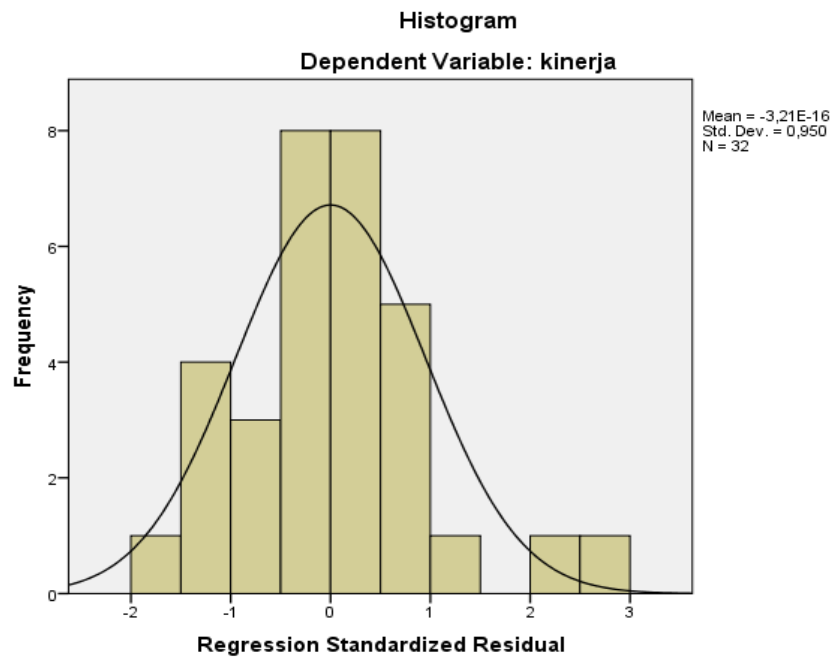
Suatu model regresi yang baik harus bebas dari suatu penyimpangan terhadap asumsi klasik menurut Manullang dan Pakpahan tahun 2018. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Gambar 4.2

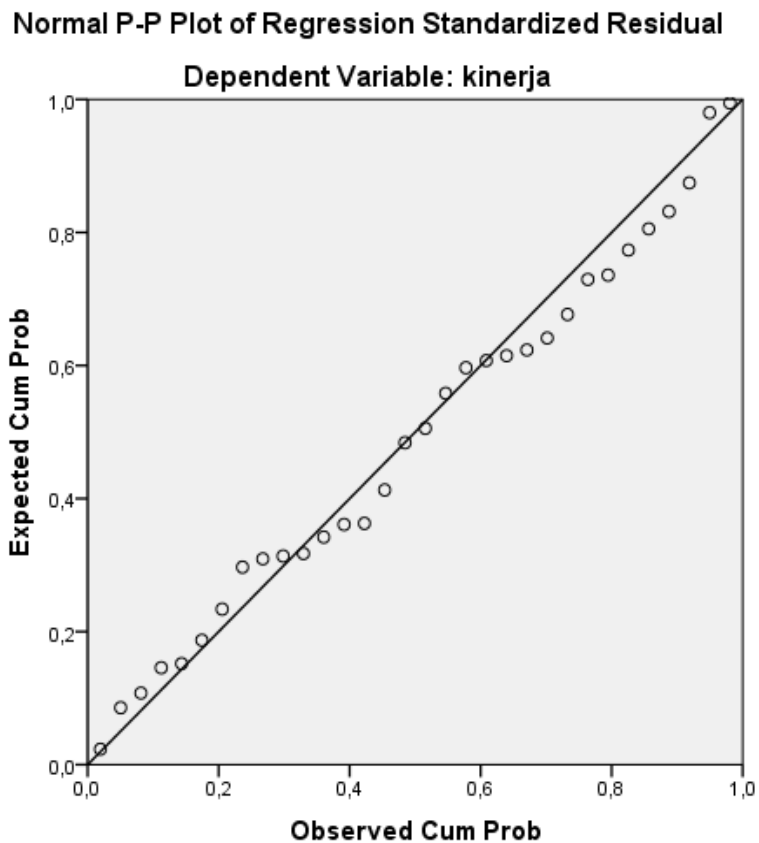
Hasil Uji Normalitas Histogram



Berdasarkan gambar histogram di atas terlihat bahwa hasil pengujian normalitas data telah berdistribusi normal, dimana histogram memiliki kecembungan yang seimbang ditengah dan residual berdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan grafik hasil pengujian normalitas melalui normal *probability plots* titik-titik menyebar berhimpitan disekitar diagonal hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi secara normal. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa model regresi memenuhi syarat uji normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 4.51
Hasil Output Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,47002147
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,462
Asymp. Sig. (2-tailed)		,983

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data untuk motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berdistribusi normal dengan taraf nilai K-S adalah Asymp.Sing (2 Tailed) sebesar $0,983 > 0.05$.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya terdapat korelasi yang signifikan diantara dua atau lebih variabel variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Sebaliknya terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 . Berikut hasil perhitungan uji multikolinieritas dengan program IBM SPSS 20.

Tabel 4.52
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	2,033	9,281		,219	,828		
1	motivasi_kerja	,306	,111	,395	2,763	,010	,918	1,089
	kepuasan_kerja	,447	,157	,394	2,837	,008	,971	1,030
	disiplin_kerja	,437	,164	,375	2,659	,013	,943	1,061

a. Dependent Variable: kinerja

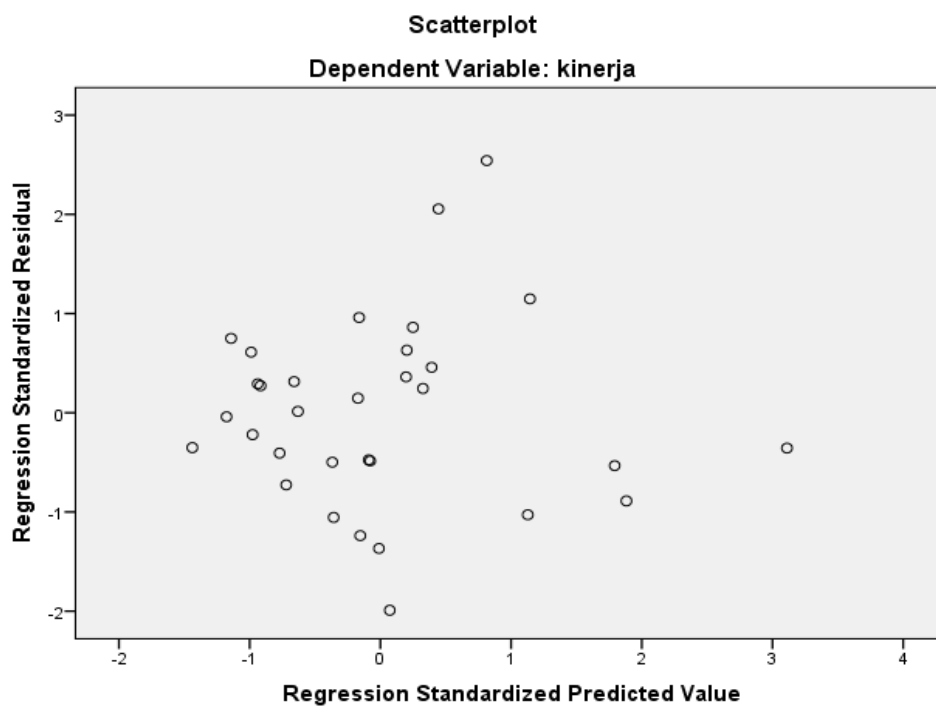
Berdasarkan data pada Tabel. 4.52 di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Pada Tabel 4.52, nilai *tolerance* variabel bebas motivasi kerja sebesar 0,918, kepuasan kerja sebesar 0,971 dan disiplin kerja sebesar 0,943. Sedangkan nilai VIF variabel bebas motivasi kerja sebesar 1,089, kepuasan kerja sebesar 1,030 dan disiplin kerja sebesar 1,061. Oleh karena itu, dapat disimpulkan seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara

yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED.

Gambar 4.4
Uji heterokedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data spss 20

Dari grafik *scatterplot* penelitian ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak membentuk suatu pola pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi (Motivasi Kerja) X_1 , (Kepuasan Kerja) X_2 dan (Disiplin Kerja) X_3 berdasarkan masukan variabel independennya Kinerja Pegawai.

4.2.4 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.53
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,033	9,281		,219	,828
1 motivasi_kerja	,306	,111	,395	2,763	,010
kepuasan_kerja	,447	,157	,394	2,837	,008
disiplin_kerja	,437	,164	,375	2,659	,013

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Pada tabel output di atas, menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,033 + 0,306X_1 + 0,447 X_2 + 0,437 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Kepuasan Kerja
- X₃ = Disiplin Kerja
- e = Standard Error

Nilai konstanta sebesar 2,033 dapat diartikan bahwa kinerja pegawai (Y) akan bernilai 2,033 pada saat motivasi kerja (X₁) bernilai (0), kepuasan kerja (X₂) bernilai (0) dan disiplin kerja (X₃) bernilai nol (0). Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,306 menyatakan bahwa setiap

penambahan atau peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,306%. Namun sebaliknya, jika setiap nilai variabel motivasi kerja turun 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,306% dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,447 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan kepuasan kerja sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,447%. Namun sebaliknya, jika setiap nilai variabel kepuasan kerja turun 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,447% dengan asumsi variabel lain tetap.

Sedangkan koefisien regresi disiplin kerja sebanyak 0,437 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,437%. Namun sebaliknya, jika setiap nilai variabel disiplin kerja turun 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,437% dengan asumsi variabel lain tetap.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 4.54
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,033	9,281		,219	,828
1 motivasi_kerja	,306	,111	,395	2,763	,010
kepuasan_kerja	,447	,157	,394	2,837	,008
disiplin_kerja	,437	,164	,375	2,659	,013

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas dari kolom t menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,763$ dengan nilai sig sebesar 0,010. Dengan hasil $t_{tabel} df = n-4 = 32-4 = 28$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,763 > 2,048$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$ yang berarti hipotesis pertama dapat diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Medan kota.

Pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,837$ dengan nilai sig sebesar 0,008. Dengan hasil $t_{tabel} df = n-4 = 32-4 = 28$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,837 > 2,048$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$ yang berarti hipotesis pertama dapat diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hal ini

menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Medan kota.

Pada variabel Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,659$ dengan nilai sig sebesar 0,013. Dengan hasil t_{tabel} $df = n-4 = 32-4 = 28$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,659 > 2,048$ dan nilai sig $0,013 < 0,05$ yang berarti hipotesis pertama dapat diterima dan teruji kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Medan kota.

b. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% atau alpha 5% maka hipotesis diterima artinya bahwa kedua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data maka peneliti menggunakan aplikasi program SPSS 20.

Tabel 4.55
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337,696	3	112,565	8,444	,000 ^b
	Residual	373,273	28	13,331		
	Total	710,969	31			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepuasan_kerja, motivasi_kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 8,444 kemudian nilai ini dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Untuk mencari F_{tabel} digunakan rumus $df = n - K - 1 = 28$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 3,34.

Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} = 8,444$ dan $F_{tabel} = 3,34$ Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,444 > 3,34$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis 3 diterima, dimana secara bersama-sama motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan kota.

4.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel *independen* menerangkan variabel *dependen*. Semakin besar nilai koefisien determinasi,

maka semakin baik kemampuan variabel *independen* menerangkan variabel *dependen*. Jika determinasi semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independen* adalah besar terhadap variabel *dependen*. Hal ini berarti model yang digunakan semakin baik dan kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independen* yang diteliti terhadap *dependen*.

Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 4.56
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,419	3,651

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kepuasan_kerja, motivasi_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

1. Nilai R sebesar 0,689 sebagai nilai berganda artinya motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki keeratan hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

2. Nilai *Adjusted R Square* mewakili nilai koefisien determinasi, namun dalam regresi berganda lebih tepat menggunakan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,419 atau 41,9%. Artinya variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan sebesar 41,9% oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya dapat di jelaskan pembahasan sebagai berikut:

- a. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,763 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 2,048. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,763 > 2,048$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,010 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Medin Rizki Pramudya Rinaldi (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Rumpun Sari

Medini” bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,837 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 2,048. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,837 > 2,048$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,008 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Hadjono (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,659 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 2,048. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} 2,659 > 2,048$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien

regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,013 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karisna Wijayanti (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Yogyakarta” bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja. Dari hasil uji f dengan nilai f_{hitung} sebesar $8,444 >$ dari nilai f_{tabel} $3,34$.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan kota dengan berdasarkan hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,763 > 2,048$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota dengan berdasarkan hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,837 > 2,048$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$. Demikian pula untuk disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota dengan berdasarkan hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,659 > 2,048$ dan nilai sig $0,013 < 0,05$.
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,419$ atau $41,9\%$. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu

dijelaskan sebesar 41,9% oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 SARAN

1. Motivasi kerja variabel pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suasana kerja yang ada selama ini dirasakan kurang menyenangkan karena tidak adanya tolong saling menolong dalam melakukan pekerjaan sehingga diharapkan kepada kantor camat medan kota untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Bagi pegawai kepuasan dalam bekerjasama dengan rekan kerja sangat penting sekali. Kepala kantor camat perlu mengadakan pelatihan-pelatihan dan bimbingan kepada pegawainya. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak kantor camat memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan sehingga pegawai terdorong untuk dapat memahami dan mendapat solusi yang tepat tentang masalah yang terjadi dalam pekerjaan pegawai.
3. Adapun saran untuk pegawai yang belum disiplin, seperti pegawai menyimpang di jam waktu istirahat yang ditetapkan. Kantor camat perlu memperbaiki norma-norma dengan lebih tegas lagi, perlu diberikan ketentuan sanksi atau teguran yang lebih tegas lagi untuk para pegawai yang melanggar norma yang ada.

4. Adapun saran untuk kinerja pegawai yang kurang maksimal dengan penyelesaian tugas yang terlambat, kepala camat harus memperhatikan kinerja bawahan agar meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan dibutuhkannya pengarahan secara rutin kepada pegawai.

DATAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga : STAIN Salatiga Pers.
- Danim, Sudarwan. (2019). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. As'ad. (2019). *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Liberty : Yogyakarta. Edisi 4.
- Mulyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit In Media
- Munawar, A., Gendalasari, G. G., Kurniawan, I. M. G. A., Purnomo, D., Ependi, N. H., Indrawan, M. I., & Sadri, M. (2021, June). *Cluster Application with K-Means Algorithm on the Population of Trade and Accommodation Facilities in Indonesia*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012027). IOP Publishing.
- Rivai, Veithzel. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pemasaran*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2019), *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Penerbit Salemba Empat
- Rusiadi. Dkk. (2017). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. USU Press.
- Setyawan, A. D., Supriatna, J., Nursamsi, I., SUTARNO, S., SUGIYARTO, S., SUNARTO, S., ... & INDRAWAN, M. (2020). Anticipated climate changes reveal shifting in habitat suitability of high-altitude selaginellas in Java, Indonesia. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 21(11).

- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian.P Sondang.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung:ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. (2019). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Edy, Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan.(2018).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajawali Pers. Edisi Lima
- Watrianthos, R., Ritonga, W. A., Rengganis, A., Wanto, A., & Indrawan, M. I. (2021, June). *Implementation of PROMETHEE-GAIA Method for Lecturer Performance Evaluation*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.

Jurnal:

- Arifin,. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.. Sari Surya Perwira Medan. Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vol.2 No.1.
- Sandika Andani,. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. dalam *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vo.2 No.1.
- Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH,. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM)*. dalam jurnal *WIGA* Vol.2 No.1.