

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN,
OLAHRAGA DAN PARAWISATA KABUPATEN
GORONTALO**

Oleh

**FILDZAH NUR ALYANI HUNTUA
E2120054**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARAWISATA
KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

**FILDZAH NUR ALYANI HUNTUA
E2120054**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 2024

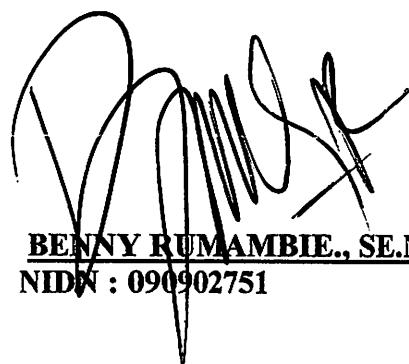
Menyetujui:

PEMBIMBING I



POPPY MU'JIZAT., SE.MM
NIDN : 0915016704

PEMBIMBING II



BENNY RUMAMBIE., SE.M.Si
NIDN : 090902751

HALAMAN PERSETUJUAN

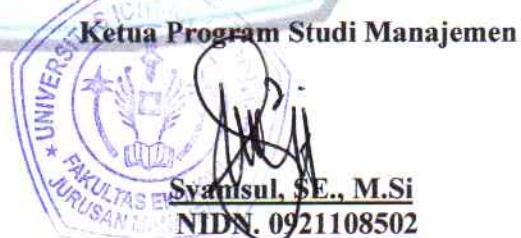
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN GOTONTALO

OLEH
FIELDZAH NUR ALYANI HUNTUA
E2120054

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)
Gorontalo..... 5 Juni2024

1. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Ketua penguji)
2. Dr. Rahmisyari, ST., MM
(Anggota penguji)
3. Wiwin L Husin, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Poppy Mu'zijat, SE., MM
(Pembimbing utama)
5. Benny Rumambie , SE., MM
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Mei 2024



:buat pernyataan

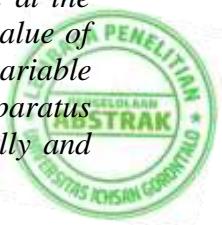
Rindzah Nur Alyani Huntua

ABSTRACT

FILDZAH NUR ALYANI HUNTUA. E2120054. THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE YOUTH, SPORTS, AND TOURISM OFFICE OF GORONTALO REGENCY

This study aims to find the effect of discipline and work motivation on apparatus performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Gorontalo Regency, both simultaneously and partially. The primary data collection employs a list of questions tested through validity and reliability tests. The data analysis method used is path analysis, by first converting ordinal scale data to interval scale. The objects in this study are work discipline, work motivation, and apparatus performance. This study's results indicate that work discipline (X1) and work motivation (X2) positively and significantly affect apparatus performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Gorontalo Regency by 83.2%. The value of 16.8% is affected by other variables unexamined in the study model. The variable of work discipline (X1) partially has a positive and significant effect on apparatus performance (Y) by 36.6%. The variable of work motivation (X2) partially and significantly affects apparatus performance (Y) by 67.0%.

Keywords: work discipline, work motivation, apparatus performance



ABSTRAK

FILDZAH NUR ALYANI HUNTUA. E2120054. PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis datayang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dengan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo sebesar 83,2%. Nilai sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 36,6%. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 67,0%.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Skripsi ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Poppy Mu'zizat, SE, MM ,selaku Pembimbing I, Bapak Benny Rumambie, SE.,M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan

terselesaikannya penyusunan Skripsi ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Gorontalo, 2024

Penulis

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMPAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupan dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. “(QS. Albaqarah : 286)”

“ Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja Lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu, semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan. “(Boy Candra)”

“ Gunakan senyumanmu untuk merubah dunia, jangan biarkan dunia merubah senyummu. “(Kim Tachyung)”

“Orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tau hanya bagian success storiesnya saja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun tidak ada nada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.jadi,tetap semngat yaa.”

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembaran persembahan, bissmillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Kedua orang tua saya (Rusdiyanto Huntua, SH & Marla Miesda, SE) orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkait dari kerasnya dunia, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terima kasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan mama dan papa saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi mama dan papa harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya, I Love You More More More.
3. Kepada kedua adik saya, Moh. Fitro Rahmadan Huntua & Fauzia Rahmadani Huntua terima kasih telah menemani berbagai perilaku dan suasana hati penulis selama penyelesaian skripsi ini.
4. Kepada Aprila Perdana Eka Citra Liputo S.PD & Ariska Ayu Lestari Liputo A.MD.KES terima kasih yang sudah menjadi support, memberikan doa, dukungan, perhatian, dan semangat kepada saya selama menjalani studi hingga proses penyelesaian skripsi, tak lupa selalu sabar menghadapi mood saya yang sering meledak.

5. Terima kasih untuk teman-teman prodi manajemen Angkatan 2020 yang menjadi penyemangat dan motivasi kepada saya, semoga kita dapat meraih impian masing-masing.
6. Kepada seseorang yang pernah Bersama saya, terima kasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi yang sekarang bisa menjadi pengingat untuk saya sehingga dapat membuktikan bahwa anda akan tetap menjadi alasan saya untuk terus berproses menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih telah menjadi bagian menyenangkan dan menyakitkan dari proses pendewasaan penulis.
7. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri yaitu Fildzah Nur Alyani Huntua, terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih udah berusaha menjadi yang terbaik walaupun terkadang apa yang diinginkan tidak tercapai, terima kasih sudah selalu mencoba bangkit Ketika terluka, terima kasih untuk semua hal-hal yang tidak bisa diceritakan, terima kasih sudah memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, dan apapun kekurangan dan kelebihanmu mari rayakan diri sendiri.

DAFTAR ISI

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	37
2.3.4. Penilaian Kinerja	39
2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	40
2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	41
2.4. Penelitian Terdahulu	43
2.5. Kerangka pemikiran	44
2.6. Hipotesis.....	45
BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN.....	46
3.1. Obyek Penilitian.....	46
3.2. Metode Penilitian	46
3.2.1. Desain Penelitian	46
3.2.2. Operasionalisasi Variabel.....	47
3.2.3. Populasi Dan Sampel.....	49
3.2.4. Jenis dan sumber data	52
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data	52
3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian	53
3.2.7. Metode Analisis Data	57
3.2.8. Pengujian Hipotesis	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Gambaran Umum	60
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.....	60
4.1.2 Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo	61
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	61
4.2.1. Gambaran Umum Disiplin Kerja (X1).....	64
4.2.2. Gambaran Umum Motivasi Kerja (X2)	65
4.2.3. Gambaran Umum Kinerja Pegawai (Y)	67
4.3 Hasil Penelitian	68
4.3.1.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
4.4 Analisis Data Statistik	70
4.5 Pengujian Hipotesis	73
4.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kejra (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo	73
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) ...	73
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)....	73
4.6 Korelasi Antar Variabel X.....	74
4.7 Pembahasan.....	74
4.7.1 Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara	

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	74
4.7.2 Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	81

**DAFTAR PUSTAKA
LAPIRAN-LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu	43
Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian	47
Tabel 3.2. Tabel Pilihan Kuesioner	49
Tabel 3.3. Tabel Populasi	50
Tabel 3.4. Tabel Penentuan Sampel.....	51
Tabel 3.5. Koefesien korelasi.....	55
Tabel 3.6. Jadwal Penelitian.....	59

DAFTAR GAMBAR

Hal.

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	44
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan dunia yang begitu cepat dewasa ini dapat dilihat di segala bidang seperti teknologi, ekonomi dan sebagainya. Dampak dari perkembangan ini memberikan suatu tantangan dan peluang setiap instansi untuk selalu menciptakan kinerja pegawai agar kita dapat mengukur pencapaian strategi dari suatu instansi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu melakukan terobosan misalnya penegakan disiplin bagi pegawai yang mencakup unsur-unsur ketaatan, ketepatan waktu bekerja dalam menyelesaikan tugas – tugas, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas karena kemampuan sumber daya manusia baik dari unsur hard skill maupun soft skill merupakan asset dan damaan bagi setiap organisasi dalam mencapai suatu tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Suatu instansi dalam melaksanakan kegiatannya, baik instansi yang bergerak dibidang industry, maupun Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi. Untuk mencapai tujuan instansi secara elektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Fahmi (2017:134) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu : a) Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan. (b) Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tolak ukur dalam suatu

pekerjaan. b) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja hilang. c) Kerja sama yaitu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan, dan melaksanakan pekerjaan bersama.

Dari empat dimensi kerja diatas dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja tingkat kepatuhan terhadap jam kerja (disiplin) dan kerja sama. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Dalam menunjang suatu kinerja yang baik tentunya diperlukan disiplin kerja yang mampu menopang suatu pekerjaan dengan ketentuan ketentuan yang diterapkan oleh instansi terkait salah saunya merupakan satu tuntunan bagi berlangsungnya kehidupan bersama yang teratur dan tertib yang merupakan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perkembangan instansi. Menurut Nitisemito (2011:199) Kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang pegawai yang tidak merasa baik dengan pekerjaannya akan memperlihatkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Di dalam suatu instansi atau instansi sikap disiplin harus ditegakkan dan harus dipatuhi, oleh setiap pegawai dan secara otomatis akan terlihat perkembangan ataupun kemajuan pada kinerja pegawai tersebut. Namun dalam suatu instansi juga sangat membutuhkan sikap

pemimpin yang handal, kokoh untuk mendirikan serta mempertahankan instansi dengan cara menghandel setiap pegawainya agar selalu menerapkan kedisiplinan yang mengacu pada setiap kinerja masing–masing pegawainya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Siangian (2017:96), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerjanya. Tohardi (2017:96), perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketataan terhadap aturan. Disiplin atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri pegawai. Menurut Tohardi (2017:96), ketidakdisiplin individu atau pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemauannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi kerja tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginanya melalui usaha dan kerja keras. Hasibuan, (2019:110), mengemukakan bahwa motif suatu perangsang dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Adapun Siagian (2015:10), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan

motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku. Sikap, dan tidak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Hal ini yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kinerja yang baik berupa materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikanya kepada instansi. Apabila materil dan non materiil semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Motivasi Kerja sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerja. Tanpa Motivasi Kerja, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan serta wawancara langsung dengan Ibu Marleni K, Dawa S.Kom selaku Kasubag Kepegawaian pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Mengatakan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja masih ada beberapa pegawai yang melakukan kesalahan misalnya dalam membuat laporan pertanggung jawaban dalam suatu kegiatan, masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap peralatan olahraga sehingga banyak mengalami kerusakan, sementara dari segi kuantitas masih ada beberapa pegawai yang belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu contoh dalam membuat laporan kegiatan ke olahragaan, masih ada beberapa pegawai belum memiliki suatu tolak ukur dalam bekerja misalnya dalam hal pemikiran yang

kreatif atau memiliki ide-ide dalam menyikapi tugas yang diberikan sehingga hasilnya kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan, penggunaan waktu dalam bekerja mengenai absensi kehadiran masih ada juga pegawai yang sering datang terlambat, masih terdapat pula pegawai yang belum mampu bekerja sama dalam satu tim kerja.

Permasalahan diatas disebabkan oleh disiplin dan motivasi pegawai yang belum terlaksana dengan baik, masih sering terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja serta aturan yang telah ditetapkan. Masih ada beberapa pegawai yang kurang menaati peraturan yang berlaku seperti jam masuk kerja dan jam keluar kerja, adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki rasa cinta terhadap instansi terkadang pegawai tersebut merasa dibutuhkan dan memiliki kealian serta pengalaman kerja yang baik, pegawai tersebut jarang terlihat masuk dalam bekerja, terkadang kurang memiliki kesadaran pribadi akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta adanya beberapa pegawai yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki sikap dan tindakan yang terpuji akan tetapi belum mendapat perhatian yang lebih dari kadis Dikpora. Melalui disiplin korektif yang ada sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan akan tetapi masih ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman dengan sikap kadis yang langsung menegur tanpa melalui prosedural, sanksi yang diberikan kadang bersifat mendidik akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang masih melakukan pelanggaran pendisipliner, sanksi yang diberikan kurang efektif dalam memberikan pelajaran bagi pegawai yang memiliki keahlian tertentu, serta kadis belum menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif.

Sementara untuk motivasi kerja masih terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal contohnya terdapat beberapa pegawai yang cukup berprestasi tetapi belum mendapatkan perhatian maupun penghargaan, dilihat dari motivasi intrinsik dimana keiklasan dan kemauan pegawai dalam menjapai suatu hasil atau kinerja yang baik, tentunya memiliki kesadaran jiwa yang tinggi akan hal itu akan tetapi dari beberapa pegawai masih ada yang kurang memiliki kesadaran/motivasi dalam diri untuk meningkatkan hasil kerjanya, situasi kerja dan lingkungan juga sangat menunjaang dalam pencapaian kinerja yang baik apabila situasi kerja yang buruk maka akan menghabat suatu pencapain kinerja dari setiap pegawai. Dilihat dari motivasi ekstrinsik dimana gaji yang diharapkan sudah susuai dengan pangkat dan golongan pegawai akan tetapi terkadang lambat beberapa hari dalam pembayar gaji tersebut, pegawai memiliki upah atau tunjagan yang berbeda beda tergantung berdasarkan honorarium dari masing-masing pegawai, jarang mengadakan promosi jabatan biasanya dilakukan pada saat hanya pelantikan kepala dinas dan kepala bidang saja, serta jarang mendapatkan pujian dari hasil kinerja pegawai.

Pada dasarnya disiplin dan Motivasi diberikan agar pegawai memiliki kesadaran dan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X1) secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo Mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

2. secara praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin Pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja Pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan

maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai.

2. 1.2 Tujuan Pembinaan Disiplin

Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh pimpinan. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi.

Secara khusus menurut Siswanto dalam Supomo (2018:139), adalah: tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah pimpinan.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan pegawai akan membuat organisasi sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai”.

Organisasi berperan mengelola pegawainya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga setiap pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

2.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja pegawai serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarpegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai yang tunduk pada ketetapan dan peraturan organisasi menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya pegawai yang sering melanggar atau mengabaikan organisasi maka pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan pegawai untuk mematuhi aturan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sementara Menurut Handoko, (2015:98) bahwa ada 2 jenis disiplinan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan sejak awal untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah seperti a). Taat kepada peraturan yang berlaku, b) Memiliki rasa cinta terhadap instansi. c). Memiliki kesadaran pribadi. d). Memiliki sikap dan tindakan yang terpuji,

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menanggani pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman yang disebut tindakan pendisiplinan. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah untuk memperbaiki pelanggar, menghalangi para pegawai lain untuk melakukan kegiatan–kegiatan yang serupa, menjaga berbagai standar kelompok tahap konsisten dan efektif meliputi a). Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan), b). Sanksi yang diberikan bersifat mendidik, c). Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran. d). Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif.

2.1.5. Prinsip-Prinsip Disiplin

Ada beberapa prinsip yang menjadi pedoman dalam mengambil tindakan dalam disipliner dalam Sinambela (2017:343-344), sebagai berikut:

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku;
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu

diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu;

3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja;
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama. Gunakan tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi;
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras

2.1.6. Cara Mengukur Disiplin Kerja

Menurut Asmiarsih (2013:215), umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur, sebagai berikut:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan

berpakaian rapi suasana kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

2. 1.7. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. "Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap pegawai baik itu pimpinan maupun

bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahaan para pegawai, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam organisasi. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu pegawai untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi menjadi panutan untuk pegawainya. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para pegawai akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh pegawai. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pimpinan yang memberi perhatian kepada pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin pegawai dalam organisasi yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja

2. 1.8. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Rivai dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Pentingnya disiplin kerja dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka nilai kinerja dari setiap pegawai pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat. Pegawai yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cendrung akan menunda-nunda pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu tolok ukur dari penilaian hasil kinerja pegawai. Setiap pegawai yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cendrung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya secara personal. Semakin memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cendrung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan

membuat pegawai bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi pegawai yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawainya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja

2.2. Konsep Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Hartatik (2018:160), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”.

Soroso dalam Fahmi (2018:107) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk

bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap pegawai agar pegawai tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Pegawai dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi Nawawi (2011:42) yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

Pendapat lain juga dikemukakan Winardi (2011:61) motivasi di bagi menjadi dua yakni Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Yang dimaksud

1. Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan berupa (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat unsur-unsur Keikhlasan, Kesadaran Jiwa, situasi kerja, Lingkungan Kerja,
2. Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Upah, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.olehnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik.

Sedangkan Intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intristik potensial. Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi intrinsik sangat kuat, maka secara ideal perlu ditetapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua Pegawai, kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa. Hingga motivasi intrinsik dimaksimalisasi. Karena berbagai macam alasan. Hal tersebut tidak mungkin dilakukan , hingga para manajer mengandalkan diri pada motivator-motivator ektrinsik.

2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (2016:26) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. meningkatkan produktivitas kerja pegawai

3. Mempertahankan kestabilan kerja pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

2.2.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor interen dan faktor eksteren bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang memiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

A. Faktor Intern

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang akan melakukan apa saja. Apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk hidup meliputi untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, di hormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk menjadi orang terhormat tidak mungkin di peroleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

5. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan adil dan bijaksana
4. Organisasi tempat kerja di hargai oleh masyarakat

6. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dilakukan dengan cara-cara yang kurang baik, namun itu juga termasuk bekerja.

B. Faktor ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yg sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik dan sebaliknya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas

sehari-hari jika supervisi yang mampu menguasai liku-liku pekerjaan dan pegawai maka suasana kerja akan lebih bergairah dan bersemangat dan sebaliknya.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari saja, tetapi mereka bekerja berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam suatu organisasi saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila organisasi dapat memberikan jaminan karier.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu organisasi.

6. Perturan yang fleksibel

Dalam organisasi yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Hal ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan antara pegawai dan organisasi. Termasuk hak dan kewajiban pegawai, pemberian kompensasi, promosi mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.2.5 Hubungan Antara Disiplin dan Kinerja, Motivasi dan Kinerja

1. Hubungan Antara Disiplin dan Kinerja

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, kursial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja pada pegawai. Disiplin pada pegawai sangat penting. Disiplin merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut pegawai tanggung jawab moral pegawai pada tugas kewajibanya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin. (Sukarno, 2009:54).

Menurut Sutrisno,(2019:96), mengemukakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam instansi maupun organisasi-organisasi besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para pegawai dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh sebab itu, peraturan disiplin pada organisasi-organisasi swasta tidak akan banyak berbeda dengan organisasi publik.

Pendapat lain dikemukakan oleh Siangian (2017:96), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerjanya. Tohardi (2017:96), perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.

Disiplin atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri pegawai. Menurut Tohardi (2017:96), ketidakdisiplin individu atau pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi

Pendapat terkait lain disiplin menurut Sutrisno (2019:97) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan yang lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi yang lebih jauh, menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Selain itu, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil

bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik dari pada program pendisiplinan yang baik memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk dapat di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak saling menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun. Pedahal untuk mendapatkan kinerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

2. Hubungan Antara motivasi dan Kinerja

Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui kinerja. Pencapaian kinerja digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian organisasi.

Dalam hal ini, peran motivasi adalah penting bagi para menejer karena adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias

untuk mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan menejerial yang perlu dikuasai oleh setiap menejer organisasi, dan menejer sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi apabila dia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan dari para pegawaiya. Dengan demikian, keberhasilan untuk mendorong bawahan dalam mencapai kinerja melalui pemahaman motivasi yang ada diluar diri pekerja, akan sangat membantu dalam mencapai kinerja secara optimal.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi yang rendah tidak memberikan prestasi baik pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Dengan adanya pemberian motivasi yang efektif diharapkan perilaku SDM yang mengacu pada peningkatan kinerja tenaga kerja bisa dibentuk oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja SDM melalui peningkatan kinerja pegawai.

2.3. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sudarmanto,(2014:08) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan catatan hasil yang diproduksi atau (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut. Benardin menekankan pengertian kinerja pegawai sebagai hasil bukan

karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Kinerja merujuk sebagai perilaku terkait dengan kinerja sebagai perilaku Sudarmanto, (2014:08) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Sudarmanto,(2014:09) kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2012:3) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja organisasi dikemukakan oleh Bastian Indra ,(2014:4) yang analogikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi. Dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi tersebut. Apabila dalam suatu organisasi setiap pegawai bekerja dengan baik berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan akan baik pula. Demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu dari para pegawai. Menurut Sedarmayanti (2007:50) *Perfomance* diterjemahkan menjadi kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja,

atau hasil kerja untuk kerja penampilan kerja dalam organisasi itu sendiri. Peranan sumber daya manusia itu sangat penting. Hal ini disebabkan karena dampak yang diberikan oleh sumber daya manusia kemampuan yang dimilikinya dapat membentuk dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi ataupun orang lain.

2.3.1. Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Sudarmanto, (2014:09). Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik. Banyak pakar atau ahli yang berpendapat tentang standar kinerja yang digunakan, tetapi kebanyakan pendapat bervariasi. Selanjutnya Sudarmanto, (2014:09) menyatakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan dikaitkan dengan persyaratan yang dianjurkan dari analisis pekerjaan dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Menurut Sudarmanto,(20014:10) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Terkait dengan alat pengukuran kinerja secara garis besar diklasifikasikan dalam dua yaitu : pertama tipe penilaian yang dipersyaratkan dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini menghasilkan peningkatan kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolut merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja

tertentu. Kedua fokus pengukuran kinerja dengan 3 model yaitu : penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*) berfokus perilaku dan berfokus hasil.

Dimensi Kinerja

Menurut Sudarmanto, (2014:12) menyampaikan 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja yaitu :

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekatisempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
2. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
3. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang,uang,material,teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
4. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa assisten pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
5. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri keinginan baik dan kerja sama diantara sesama pekerja anak buah.

Menurut Sudarmanto, (2014:16) mengemukakan terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi yaitu :

1. Kinerja dengan mengukur tingkat efisiensi, efektifitas pelayanan dan tingkat pelayanan dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.

2. Kualitas layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan
3. Responsitas dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas layanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas menjelaskan/mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada dimasyarakat atau yang dimiliki oleh para stakeholder.

2.3.2. Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.

- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efesien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Profesionalisme
- 2) Proporsional
- 3) Akuntabel
- 4) Efektif dan Efesien

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan

2. Menciptakan konsesus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan / program / kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah

akan berlangsung secara maskimal atau masihada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.3.4. Penilaian Kinerja

Amstrong (2014:272) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja densus dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan telah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai. Rivai dan sagala (2014:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, Kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup dan tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Mathis dan Jackson (2016:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja (perfomance apparsial) adalah proses mengevaluasi sberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengmotivasi informasi tersebut kepada pegawai. Sikula (2011:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan

yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditunjukan untuk pengembangan. Yoder (2016:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan prosedur formal yang dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan kontribusi/sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan davis (2014:272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah :

1. Peningkatan Kinerja
2. Penyesuaian Kompensasi
3. Keputusan Penempatan
4. Kebutuhan Pengembangan Dan Pelatihan
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir
6. Prosedur Perekrutan
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi
8. Kesempatan yang sama
9. Tantangan Eksternal
10. Umpang Balik

Apabila dilihat dari perspektif lainnya maka tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk kepentingan :

- 1) Tujuan Evaluasi
- 2) Tujuan Pengembangan

2.3.6. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, dan Ivancevich dan Donnelly (2015:270) dalam Juni Priyansyah (2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis,maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul, dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi,. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sutermeister (2011:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat mangkunegara, (2017:270) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Perfomence} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} = \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri kemampuan potensi yang disebut IQ (Intelligent Quetient) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill) . Artinya, pegawai dengan IQ tinggi instansi yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi.). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu manfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Faktor-faktor penentu kerja individu dalam individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2017:16) adalah sebagai berikut :

1. Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integrasi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi fisik dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kerja

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas autoritas yang memadai target kerja yang menantang

pola motivasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja aspek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Siti Madina / Helda Warni (2015)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru	Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru	metode regresi sederhana	Ada pengaruh positif antara Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru secara signifikan
Rika Widayaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja pegawai pada (Studi Pada Pt Macanan Jaya Cemerlang Klaten)	Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja pegawai pada (Studi Pada Pt Macanan Jaya Cemerlang Klaten)	metode regresi sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja pegawai pada (Studi Pada Pt Macanan Jaya Cemerlang Klaten) secara signifikan
Yolanda P.I. Rori (2016)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	metode regresi sederhana	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori secara signifikan

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

No	Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Fildzah Nur Alyai Huntua (223)	Pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas pariwisata Kepemudaan Dan olahraga Kabupaten Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas pariwisata Kepemudaan Dan olahraga Kabupaten Gorontalo	Metode Analisis Path	

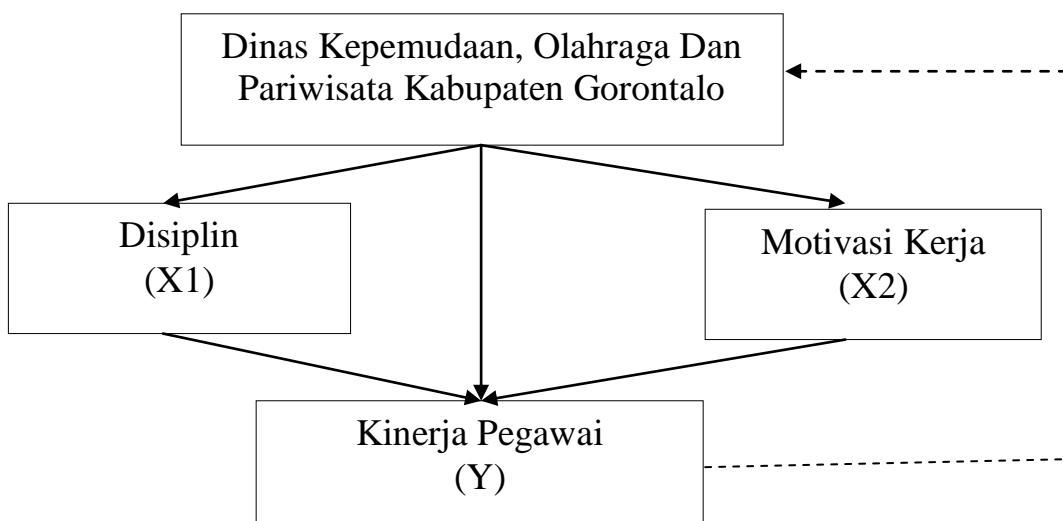
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian

yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana yang diuraikan diatas, maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
2. Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
3. Motivasi Kerja (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2010) Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2).
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y)

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada table berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja Kerja (X_1)	Disiplin Kerja Preventif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat kepada peraturan yang berlaku 2. Memiliki rasa cinta terhadap instansi 3. Memiliki kesadaran pribadi 4. Memiliki sikap dan tindakan yang terpuji 	Ordinal
	Disiplin Kerja Korektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan) 2. Sanksi yang diberikan bersifat mendidik 3. Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran. 4. Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif 	Ordinal

Sumber Variabel X1: Handoko (2015:96

Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi Intrinsic	1. Keikhlasan 2. Kesadaran Jiwa 3. Situasi kerja 4. Lingkungan Kerja	Ordinal
	Motivasi Ekstrinsik	1. Gaji 2. Upah 3. Promosi 4. Pujian	Ordinal

Sumber Variabel X2: Winardi (2011:61)

Variabel	Tolak Ukur	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	1. Tingkat Kesalahan 2. Kerusakan 3. Kecermatan	Ordinal
	Kuantitas	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Tolak ukur dalam suatu pekerjaan	Ordinal
	Penggunaan waktu dalam bekerja	1. Ketidakhadiran 2. Waktu kerja efektif	Ordinal
	Kerjasama	1. Berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan 2. Melaksanakan pekerjaan bersama	Ordinal

Sumber Variabel Y: Fahmi (2017:134)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) serta variabel Dependent Kinerja Pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).

2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *greade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Riduwan, (2010:54) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut Nawawi (Kuncoro 2013:38) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif

maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Pariwisata kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gorontalo sebanyak 70 orang.

Tabel 3.3. Tabel Populasi

Bagian	Jumlah Pegawai
Kepala Dinas	1
Sekretaris	1
Bidang Pemuda	8
Bidang Olah Raga	12
Bidang Pariwisata	18
Bidang Ekraf	7
Sekretariat	23
Total	70

Sumber : Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo

2. Sampel

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil di katakan representatif maka dalam penelitian ini di tentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan formulasi yang di kutip sellvila (1994) dan dalam husein (2004) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ke tidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat di tolak atau diinginkan

Berdasarkan formulasi di atas, maka jumlah sampel minimal yang harus diperoleh adalah:

$$n = \frac{70}{1+70(0,1)(0,1)} = 41,1 \text{ atau di tetapkan } 41 \text{ sampel}$$

Selanjutnya penentuan jumlah sampel akan dilakukan secara proporsional random sampling yakni pertama –tama adalah pengambilan subjek dari setiap unit kerja ditentukan seimbang/sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing unit kerja (proportional sampling).

Tabel 3.4 Tabel Penentuan Sampel

Bagian	Penentuan Sampel		Sampel
	Jumlah	Rumus	
Sekretaris	1	-	1
Bidang Pemuda	8	$\frac{8}{70} \times 41$	5
Bidang Olah Raga	12	$\frac{12}{70} \times 41$	7
Bidang Pariwisata	18	$\frac{18}{70} \times 41$	11
Bidang Ekraf	7	$\frac{7}{70} \times 41$	4
Sekretariat	23	$\frac{23}{70} \times 41$	13
Total			41

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Dinas atau sejarah Dinas.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat persentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2007:114) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan". Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.3 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduan (2001:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka

berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Sugiono (2007:354) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $<0,60$ dikatakan *tidak reliable* (Ghozila, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

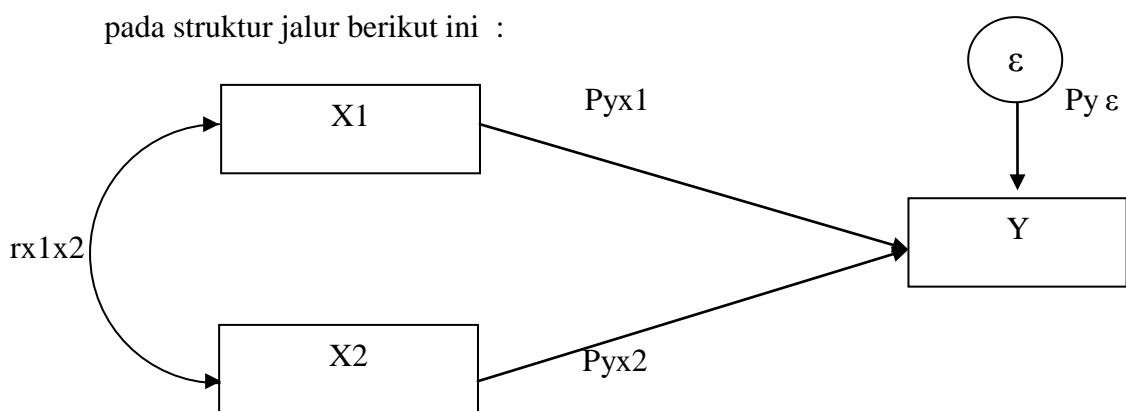
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{\text{Prop Kum} (i) - \text{Prop Kum} (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.2 Struktur Path analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Di mana :

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Motivasi Kerja kerja

Y : Kinerja Pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural,yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
 5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, \dots, 2$)
 6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 , terhadap Y
 7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{Y\varepsilon}$)
 8. Menghitung pengaruh variabel +.independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.
 - a. Pengaruh langsung :

$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = p(P_{Y|X_i}) (P_{Y|X_i})$; dimana $i = 1, \text{ dan } 2$,

3.2.9. Jadwal Penelitian

Tabel 3.6. Jadwal Penelitian

BAB IV

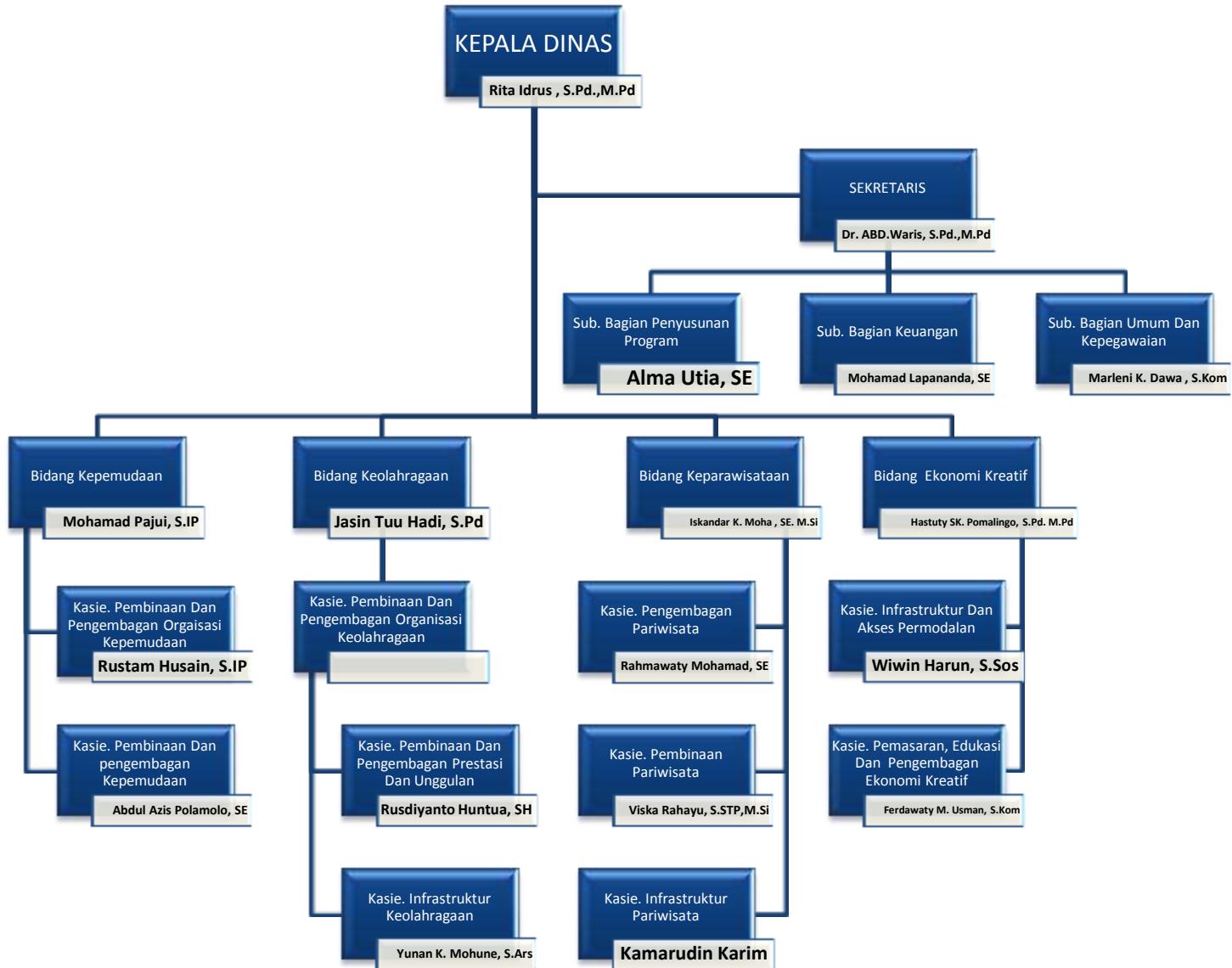
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu unit kerja dalam lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Tata Laksana Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo dan Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok Fungsi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah Kabupaten di bidang Kepemudaan dan Keolahragaan serta kepariwisataan yang diharapkan dapat memberikan hasil yang optimal didalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dengan Landasan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional serta Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan serta Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan.

4.1.2. Struktur organisasi Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo



Gambar 4.1 Struktur Orgaisasi Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 41 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

1. Deskriptif Responden

1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
SMA/SMK	11	27
S1	25	61
S2	5	12
Total	41	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 11 orang atau sekitar 27%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 25 orang atau 61%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 5 orang atau 12%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	23	56
Perempuan	18	44
Total	41	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 23 orang atau sekitar 56%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18

orang atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	2	5
20-30 Tahun	10	24
>31 Tahun	29	71
Total	41	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 2 orang atau sekitar 5%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 10 orang atau 24%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 29 orang atau 71%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 41 = 41$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 41 = 205$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{205 - 41}{5} = 32,8 = 33$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	41-74	Sangat Rendah
2.	75-108	Rendah
3.	109-142	Sedang
4.	143-176	Tinggi
5.	177-205	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Disiplin Kerja (X1), yang diisi oleh 41 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	4,9%	4	16	12,1%	3	12	7,3%
3	21	63	51,2%	8	24	24,2%	15	45	36,6%
2	18	36	43,9%	21	42	63,6%	23	46	56,1%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	41	107	100%	33	82	100%	41	103	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X ₁ 4			X ₁ 5			X ₁ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	4,9%	6	24	14,6%	4	16	9,8%
3	12	36	29,3%	14	42	34,1%	8	24	19,5%
2	27	54	65,9%	21	42	51,2%	29	58	70,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	41	98	100%	41	108	100%	41	98	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		

SKOR	Item					
	X ₁ 7			X ₁ 8		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	3	12	7,5%	4	16	9,8%
3	16	48	40,0%	15	45	36,6%
2	21	42	52,5%	22	44	53,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	40	102	100%	41	105	100%
Kategori	Rendah			Rendah		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Disiplin Kerja (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 107 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 82 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 103 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 98 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 108 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 98 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 102 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.8 memperoleh skor 105 dengan kategori rendah.

4.2.2. Gambaran Umum Sub Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Motivasi Kerja (X2), yang diisi oleh 41 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6.Tanggapan Responden Tentang Sub Variabel Motivasi Kerja (X2)

SKOR	Item								
	X ₂ 1			X ₂ 2			X ₂ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	39,0%	23	115	56,1%	18	90	43,9%
4	12	48	29,3%	12	48	29,3%	12	48	29,3%
3	13	39	31,7%	6	18	14,6%	11	33	26,8%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	41	167	100%	41	181	100%	41	171	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X ₂ 4			X ₂ 5			X ₂ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	20	100	48,8%	22	110	53,7%	20	100	48,8%
4	12	48	29,3%	8	32	19,5%	9	36	22,0%
3	9	27	22,0%	11	33	26,8%	12	36	29,3%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	41	175	100%	41	175	100%	41	172	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X ₂ 7			X ₂ 8					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	22	110	53,7%	17	85	41,5%			
4	13	52	31,7%	15	60	36,6%			
3	6	18	14,6%	9	27	22,0%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	41	180	100%	41	172	100%			
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Motivasi Kerja (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 167 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 181 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 171 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 175 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 175

dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 172 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.7 memperoleh skor 180 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.8 memperoleh skor 172 dengan kategori tinggi.

4.2.3 Gambaran Umum Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja Pegawai (Y) yang disi oleh 41 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	20	100	48,8%	19	95	46,3%	20	100	48,8%
4	21	84	51,2%	10	40	24,4%	14	56	34,1%
3	0	0	0,0%	12	36	29,3%	7	21	17,1%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	41	184	100%	41	171	100%	41	177	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	26,8%	11	55	26,8%	19	95	46,3%
4	26	104	63,4%	23	92	56,1%	16	64	39,0%
3	4	12	9,8%	7	21	17,1%	6	18	14,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	41	171	100%	41	168	100%	41	177	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	Y.7			Y.8					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	19	95	46,3%	19	95	46,3%			
4	20	80	48,8%	10	40	24,4%			
3	2	6	4,9%	12	36	29,3%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	41	181	100%	41	171	100%			
Kategori	Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 184 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 171 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 177 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 171 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 168 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 177 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.7 memperoleh skor 181 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.8 memperoleh skor 171 dengan kategori tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Kinerja Pegawai responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2024 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Disiplin Kerja	X1.1	0,714	9,10	2,023	Valid	0,904	> 0,60 = reliabel
	X1.2	0,789	13,05	2,023	Valid		
	X1.3	0,805	14,28	2,023	Valid		
	X1.4	0,621	6,31	2,023	Valid		
	X1.5	0,774	12,06	2,023	Valid		
	X1.6	0,808	14,54	2,023	Valid		
	X1.7	0,806	14,37	2,023	Valid		
	X1.8	0,864	21,28	2,023	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,904 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2024 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	X2.1	0,932	44,30	2,023	Valid	0,956	> 0,60 = reliabel
	X2.2	0,760	11,24	2,023	Valid		
	X2.3	0,863	21,12	2,023	Valid		
	X2.4	0,909	32,68	2,023	Valid		
	X2.5	0,956	69,37	2,023	Valid		
	X2.6	0,938	48,75	2,023	Valid		
	X2.7	0,675	7,74	2,023	Valid		
	X2.8	0,882	24,80	2,023	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,956 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai	Item1	0,764	11,46	2,023	Valid	0,915	$> 0,60 =$ reliabel
	Item2	0,876	24,11	2,023	Valid		
	Item3	0,808	14,90	2,023	Valid		
	Item4	0,801	14,31	2,023	Valid		
	Item5	0,729	9,96	2,023	Valid		
	Item6	0,745	10,72	2,023	Valid		
	Item7	0,763	11,69	2,023	Valid		
	Item8	0,889	27,15	2,023	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,915 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel

terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 41 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,366X_1 + 0,670X_2 + 0,168\epsilon$$

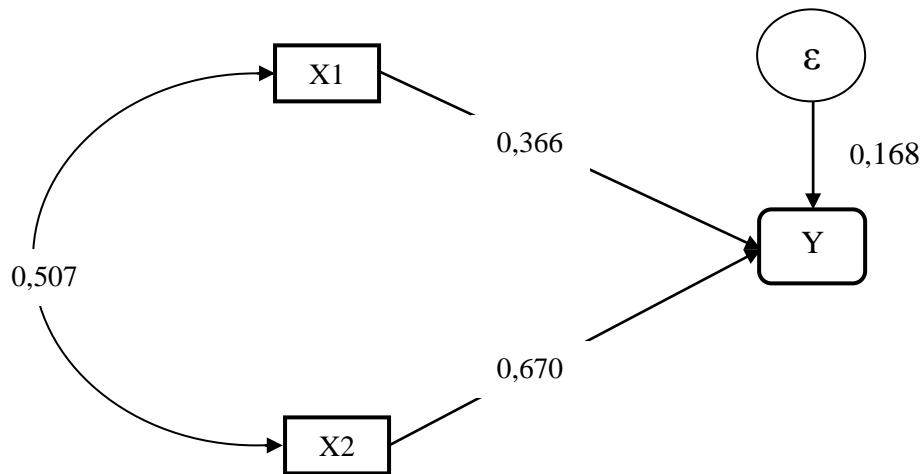
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Disiplin Kerja (X1) yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja secara langsung terhadap Kinerja Pegawaisebesar 0,366 atau 36,6%

X_2 = Motivasi Kerja, menandakan bahwa Motivasi Kerja (X_2), yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_2) yang secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,670 atau 67,0%.

Sedangkan $\epsilon = 0,168$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 16,8%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,832 ini berarti sekitar 83,2% pengaruh yang ada terhadap Kinerja Pegawai oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Serta masih ada sekitar 16,8% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,366 terhadap Kinerja Pegawai, dan dominan berpengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,670 terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,366	-	36,6%	0,832 Atau 83,2%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,670	-	67,0%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y		16,8	83,2%	
X1, dan X2Terhadap Y				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 93,812 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 dan $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo **Diterima**.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karywan (Y) dengan nilai $probability$

sig0,000<probability $\alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja yang terdiri dari Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo **Diterima.**

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi Disiplin Kerja (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,507 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara *simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)*

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1), dan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,832 atau 83,2%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2Y.x_1x_2$) artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ($R^2Y.x_1x_2$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ Sangat Tinggi” (Riduan (2012:86))” dilihat dari nilai R Square berdasarkan tabel koefisien korelasi terhadap variabel Y. sedangkan 16,8% dipengaruhi oleh variabel luar, seperti variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Juni Priyansyah (2014:270).

Dari hasil secara simultan dan signifikan yang pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo sehingga dapat dikatakan bahwa

kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, dilihat dari segi disiplin prefentif dimana pegawai taat kadang kepada peraturan yang berlaku, pegawai kadang merasa memiliki cinta terhadap instansi, pegawai jarang memiliki kesadaran pribadi yang tinggi, pegawai kadang memiliki sikap dan tindakan yang terpuji, dilihat dari segi disiplin korektif dimana sanksi yang diberikan kadang bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, sanksi yang diberikan bersifat mendidik, sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran terhadap pegawai, kadis menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif .

Sementara itu dilihat dari segi Motivasi Intrinsik dimana pegawai selalu melaksanakan kinerjanya dengan penuh keikhlasan, dalam melaksanakan kinerjanya pegawai selalu memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar, situasi atau ruang kerja yang ada selalu sangat layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja, lingkungan kerja yang ada selalu sangat menyenangkan dan lebih memotivasi pegawai dalam bekerja, dilihat dari segi Motivasi Ekstrinsik dimana Gaji yang diterima pegawai selalu sangat sesuai dengan tingkat kinerjanya, Upah/tunjagan yang diberikan bagi pegawai yang bekerja (sesuai SK yang ditentukan) selalu sangat memuaskan, Promosi jabatan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi selalu sangat baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain, Jabatan yang terstruktur sesuai perencanaan karier pegawai selalu memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai.

Hal ini menunjukan bahwa dengan ditingkatkan disiplin kerja serta motivasi kerja yang diterapkan dengan baik sesuai dengan peraturan pada Dinas terkait maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ke tiga penelitian terdahulu Siti Madina / Helda Warni (2015), Rika Widayaningtyas (2016), Yolanda P.I. Rori (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru, Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja pegawai pada (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

4.7.2. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,366 atau 36,6%. Hal ini menunjukan bahwa dengan Disiplin Kerja (X1) yang diterapkan oleh Dinas maka dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) yang baik pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo menjadi terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa rendahnya disiplin kerja dilihat pada pelanggaran sering terjadi serta aturan yang telah ditetapkan salah satu contoh dalam hal absensi kehadiran akan tetapi beberapa pegawai memiliki tingkat absensi yang cukup baik bahkan tidak pernah alpha. Terkadang beberapa pegawai memiliki rasa cinta terhadap instansi (selalu membanggakan tempat kerja mereka) ada juga yang hanya ingin mendapatkan pengalaman bekerja di Dinas tersebut dan ada pula yang berdasarkan atas mutasi kerja, masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki kesadaran diri akan pentingnya pendisiplinan kerja sehingga bayak sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan akan tetapi, ada juga beberapa pegawai yang selelu menaati segala kententuan dan peraturan yang ada sehingga dapat dikatakan pendisiplinan kerja pegawai tergolong masih cukup baik, masih terdapat beberapa pegawai merasa tidak nyaman dengan sikap kadis yang langgsung menegur tanpa melalui procedural (kurang mendidik) akan tetapi semua yang dilakukan demi kebaikan dan profesionalitas kerja. Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran bagi pegawai lainnya, serta kadis menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif sehingga disiplin kerja yang ada cukup terlaksana dengan baik walaupun dalam hakekatnya masih butuh bayak perbaikan dan perubahan secara struktural.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Handoko, (2015:98) bahwa Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan sejak awal untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah seperti taat kepada peraturan yang

berlaku, memiliki rasa cinta terhadap instansi, memiliki kesadaran pribadi, serta memiliki sikap dan tindakan yang terpuji.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Siti Madina / Helda Warni (2015) Dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru. Hasil Penelitiannya adalah Motivasi dan Disiplin yang diterapkan terhadap pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru.

2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,670 atau 67,0%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja (X2) pada dinas terkait maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja yang ada pada dinas terkait dapat dilihat secara intrinsik maupun ekstrinsik, dilihat dari motivasi instrinsik dimana setiap pegawai selalu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh keiklasan tanpa ada paksaan dari orang lain, selalu bekerja dengan penuh semangat dan termotivasi dalam peningkatan kinerja pegawai, dalam

bekerja pula pegawai memiliki tingkat kesadaran jiwa yang tinggi akan pentingnya peningkatan kinerja pegawai, ditambah dengan situasi atau ruang kerja yang ada sangat layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja, serta dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kesan kenyamanan, keamanan dan lebih memotivasi dalam bekerja. Sedangkan dilihat dari motivasi ekstrinsik beberapa pegawai jarang mendapatkan masalah dalam persoalan pemberian gaji pagawai, sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan akan tetapi ada beberapa pegawai yang mengalami masalah atau kendala pada saat meberikan Tatim/bonus atau TPP oleh pihak kepegawaian (pemotongan TPP berdasarkan absensi pegawai) biasanya dipotong tidak sesuai dengan jumlah kehadiran pegawai dan lain sebagainya, selebihnya semuanya berjalan dengan baik, Promosi jabatan selalu diberikan kepada pegawai yang memiliki berprestasi yang sangat baik, mampu memberikan inovasi kerja serta dapat menunjang tingkat kinerja pegawai dan dapat memotivasi pegawai lainnya biasanya promosi dilakukan pada tingkat eselon II-III dari kepala Seksi menjadi kepala Bidang, serta pegawai selalu mendapatkan pujian atas kenaikan pangkat atau kenaikan berkala dari jabatan sebelumnya menduduki jabatan lebih tinggi dalam struktural kesekretariatan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Winardi (2011:61) “Intrinsik yakni suatu Imbalan yang diberikan berupa (Misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan mereka ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat

unsur- unsur Keikhlasan, Kesadaran Jiwa, situasi kerja, Lingkungan Kerja, Ekstrinsik adalah lebih bersifat umum misalnya Gaji, Upah, Promosi-Promosi, Pujian-Pujian yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.

Motivasi Ekstrinsik timbul karena antisipasi akan tercapainya imbalan-imbalan Ekstrinsik. Sedangkan Intrinsik timbul karena imbalan-imbalan intristik potensial. Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi intrinsik sangat kuat, maka secara ideal perlu ditetapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua Pegawai, kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa. Hingga motivasi intrinsik dimaksimalisasi. Karena berbagai macam alasan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Yolanda P.I. Rori (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Hasil Penelitiannya adalah Motivasi dan Disiplin yang diterapkan terhadap pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin yang baik dan berkesinambungan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.
2. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.
3. Motivasi Kerja (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kadis Kepemudaan, Olahraga Dan Parawisata Kabupaten Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Variabel Disiplin kerja (X1), disarankan kepada Kadis agar dapat memperhatikan disiplin prefentif tentang pelanggaran yang sering terjadi serta aturan yang telah ditetapkan sehingga para pegawai dapat meningkatkan absensi kehadiran guna mencapai kinerja yang diharapkan,

disarankan kepada kadis kiranya dapat memperhatikan sikap pada saat menegur pegawai dan menerapkan profesionalitas dalam kerja, disarankan pula kepada Kadis kiranya dapat menerapkan nilai nilai budaya memiliki rasa cinta terhadap instansi (selalu membanggakan tempat kerja) sehingga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja serta dalam peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. serta kadis harus menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif sehingga disiplin kerja yang ada akan terlaksana dengan baik walaupun dalam hakekatnya masih butuh bayak perbaikan dan perubahan secara struktural kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan Instansi pemerintahan dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Juni Priyansyah (2014:270).

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara.2012. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Rafika Aditama, Bandung.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alex, S Nitisemito, 2011. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ahmad, Tohardi 2017. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Amstrong, M., and Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human ResourceManagement Practice. Kogan Page Publisher.
- Asmiarsih T. 2012. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi. Semarang : Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang
- Bastian, Indra. (2014). Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik. Cetakan 1, Jakarta : Salemba Empat
- Donni Junni Priansa 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Bandung : alfabeta
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Farida, U., dan Hartono, S. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Gibson ,Ivancevich, Donnelly,2015 Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses, Erlangga,Jakarta,
- Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana

- Hasibuan Malayu SP. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jili 3.Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: GadjahMada University Press
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Riduwan 2010,*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*.Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala,2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ke-2 Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Akarsa
- Sikula, A.F. 2011. Sistem Manajemen Kinerja, Gramedia Pustaka Utama (GPU), Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudarmanto,2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Edisi Kedua, Yogyakarta, 2014
- Sutermeister, A Robert, (2011). People and Productivity. New York : McGrawHill Book Company.
- Sukarno 2009. Disiplin kerja dan perilaku organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Undang - Undang Pemerintah No. 5/2014 tentang aparatur sipil negara atau ASN
- Winardi, J .2011. Motivasi dan Promotivasion. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Werther, William B, dan Keith Davis. 2014. Human Resources and Personnel Management, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Yoder, Dale. 2016. Personel Manajemen, edisi ke enam. Jakarta: PT. Prentice Hall of Inida.

KUESIONER

**ANGKET UNTUK PEGAWAI
DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA
KABUPATEN GORONTALO
DALAM RANGKA MENGIKUT PENGARUH DISIPLINKERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**

Asalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Fildzah Nur Alyani Huntua Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Fildzah Nur Alyani Huntua

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jabatan :
4. Masa Kerja :
5. Latar Pendidikan : SMA/Sederajat S1 S2

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

1.DISIPLIN

A. Disiplin preventif

No	Pernyataan
1	Pegawai taat kepada peraturan yang berlaku a. Selalu taat kepada peraturan yang berlaku b. Sering taat kepada peraturan yang berlaku c. Kadang-kadang taat kepada peraturan yang berlaku d. Jarang taat kepada peraturan yang berlaku e. Tidak pernah taat kepada peraturan yang berlaku
2	Pegawai merasa memiliki cinta terhadap instansi a. Selalu memiliki rasa cinta terhadap instansi b. Sering memiliki rasa cinta terhadap instansi c. Kadang-kadang memiliki rasa cinta terhadap instansi d. Jarang memiliki rasa cinta terhadap instansi e. Tidak pernah memiliki rasa cinta terhadap instansi
3	Pegawai memiliki kesadaran pribadi yang tinggi a. Selalu memiliki kesadaran pribadi yang tinggi b. Sering memiliki kesadaran pribadi yang tinggi c. Kadang-kadang memiliki kesadaran pribadi yang tinggi d. Jarang memiliki kesadaran pribadi yang tinggi e. Tidak pernah memiliki kesadaran pribadi yang tinggi
4	Pegawai memiliki sikap dan tindakan yang terpuji a. Selalu memiliki sikap dan tindakan yang terpuji b. Sering memiliki sikap dan tindakan yang terpuji c. Kadang-kadang memiliki sikap dan tindakan yang terpuji d. Jarang memiliki sikap dan tindakan yang terpuji e. Tidak pernah memiliki sikap dan tindakan yang terpuji

B. Disiplin Korektif

No	Pernyataan
1	Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan) a. Selalu bersifat obyektif b. Sering bersifat obyektif c. Kadang-kadang bersifat obyektif d. Jarang bersifat obyektif e. Tidak pernah bersifat obyektif
2	Sanksi yang diberikan bersifat mendidik a. Selalu bersifat mendidik b. Sering bersifat mendidik c. Kadang-kadang bersifat mendidik d. Jarang bersifat mendidik e. Tidak pernah bersifat mendidik
3	Sanksi yang diberikan mempunyai nilai pelajaran a. Selalu mempunyai nilai pelajaran yang baik b. Sering mempunyai nilai pelajaran yang baik c. Kadang-kadang mempunyai nilai pelajaran yang baik d. Jarang mempunyai nilai pelajaran yang baik e. Tidak pernah mempunyai nilai pelajaran yang baik
4	Pimpinan menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif a. Selalu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif b. Sering menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif c. Kadang-kadang menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif d. Jarang menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif e. Tidak pernah menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif

2. MOTIVASI

A. MOTIVASI INTRINSIK

No	Pernyataan
1	Pegawai melaksanakan kinerjanya dengan penuh Keikhlasan.
	a. Selalu melaksanakan kinerjanya dengan penuh Keikhlasan b. Sering melaksanakan kinerjanya dengan penuh Keikhlasan c. Kadang-kadang melaksanakan kinerjanya dengan penuh Keikhlasan d. Jarang melaksanakan kinerjanya dengan penuh Keikhlasan e. Tidak pernah melaksanakan kinerjanya dengan penuh Keikhlasan
2	Dalam melaksanakan kinerjanya Pegawai memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar
	a. Selalu memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar b. Sering memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar c. Kadang-kadang memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar d. Jarang memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar e. Tidak pernah memiliki tingkat kesadaran jiwa yang besar
3	Situasi atau ruang kerja yang ada sangat layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja.
	a. Selalu layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja b. Sering layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja c. Kadang-kadang layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja d. Jarang layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja e. Tidak pernah layak untuk pegawai gunakan dalam bekerja
4	Lingkungan Kerja yang ada sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai
	a. Selalu sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai b. Sering menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai c. Kadang-kadang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai d. Jarang sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai e. Tidak pernah sangat menyenangkan dan lebih memotivasi Pegawai

B. MOTIVASI EKSTRINSIK

No	Pernyataan
1	Gaji yang diterima pegawai sangat sesuai dengan tingkat kinerjanya. a. Selalu sesuai dengan tingkat kinerjanya b. Sering sesuai dengan tingkat kinerjanya c. Kadang-kadang sesuai dengan tingkat kinerjanya d. Jarang sesuai dengan tingkat kinerjanya e. Tidak pernah sesuai dengan tingkat kinerjanya
2	Upah/tunjagan yang diberikan bagi pegawai yang bekerja sangat memuaskan. a. Selalu memuaskan b. Sering memuaskan c. Kadang-kadang memuaskan d. Jarang memuaskan e. Tidak pernah memuaskan
3	Promosi jabatan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi sangat baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. a. Selalu baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain b. Sering baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. c. Kadang-kadang baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. d. Jarang baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain. e. Tidak pernah baik untuk menunjang tingkat kinerja pegawai lain.
4	Jabatan yang terstruktur sesuai perencanaan karier pegawai telah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai a. Selalu memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai b. Sering memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai c. Kadang-kadang memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai d. Jarang memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai e. Tidak pernah memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai

3. KINERJA PEGAWAI

A. Kualitas

No	Pernyataan
1	Tingkat Kesalahan
	<ul style="list-style-type: none">a. Selalu memahami tingkat kesalahanb. Sering memahami tingkat kesalahanc. Kadang-kadang memahami tingkat kesalahand. Jarang memahami tingkat kesalahane. Tidak pernah memahami tingkat kesalahan
2	Kerusakan
	<ul style="list-style-type: none">a. Selalu menjaga fasilitas yang digunakanb. Sering menjaga fasilitas yang digunakanc. Kadang-kadang menjaga fasilitas yang digunakand. Jarang menjaga fasilitas yang digunakane. Tidak pernah menjaga fasilitas yang digunakan
3	Kecermatan
	<ul style="list-style-type: none">a. Selalu Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerjab. Sering Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerjac. Kadang-kadang Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerjad. Jarang Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerjae. Tidak pernah Memiliki tingkat kecermatan dalam bekerja

B. Kuantitas

No	Pernyataan
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	<ul style="list-style-type: none">a. Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktub. Sering mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktuc. Kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktud. Jarang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktue. Tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
2	Tolak ukur dalam suatu pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none">a. Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktub. Sering mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktuc. Kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktud. Jarang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktue. Tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

C. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja

No	Pernyataan
1	Ketidak hadiran Pegawai
	a. Selalu mengontrol ketidak hadiran b. Sering mengontrol ketidak hadiran c. Kadang-kadang mengontrol ketidak hadiran d. Jarang mengontrol ketidak hadiran e. Tidak pernah mengontrol ketidak hadiran
2	Waktu kerja efektif
	a. Selalu dapat mengatur waktu kerja yang efektif b. Sering dapat mengatur waktu kerja yang efektif c. Kadang-kadang dapat mengatur waktu kerja yang efektif d. Jarang dapat mengatur waktu kerja yang efektif e. Tidak pernah dapat mengatur waktu kerja yang efektif

D. Kerjasama

No	Pernyataan
1	Berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan
	a. Selalu mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan b. Sering mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan c. Kadang-kadang mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan d. Jarang mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan e. Tidak pernah mampu berhubungan baik dalam melakukan pekerjaan
2	Pegawai melaksanakan pekerjaan bersama
	a. Selalu melaksanakan pekerjaan bersama b. Sering melaksanakan pekerjaan bersama c. Kadang-kadang melaksanakan pekerjaan bersama d. Jarang melaksanakan pekerjaan bersama e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan bersama

RUMUS T-HITUNG

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r ^{1/n-2}	t hitung	t tabel
X1	0,714	41	0.510	0.490	4.459	9.10	2,023
	0,789	41	0.623	0.377	4.927	13.05	2,023
	0,805	41	0.648	0.352	5.027	14.28	2,023
	0,621	41	0.386	0.614	3.878	6.31	2,023
	0,774	41	0.599	0.401	4.834	12.06	2,023
	0,808	41	0.653	0.347	5.046	14.54	2,023
	0,806	41	0.650	0.350	5.033	14.37	2,023
	0,864	41	0.746	0.254	5.396	21.28	2,023

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r ^{1/n-2}	t hitung	t tabel
X2	0,932	41	0.869	0.131	5.820	44.30	2,023
	0,760	41	0.578	0.422	4.746	11.24	2,023
	0,863	41	0.745	0.255	5.389	21.12	2,023
	0,909	41	0.826	0.174	5.677	32.68	2,023
	0,956	41	0.914	0.086	5.970	69.37	2,023
	0,938	41	0.880	0.120	5.858	48.75	2,023
	0,675	41	0.456	0.544	4.215	7.74	2,023
	0,882	41	0.778	0.222	5.508	24.80	2,023

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r ^{1/n-2}	t hitung	t tabel
Y	0,764	41	0.584	0.416	4.771	11.46	2,023
	0,876	41	0.767	0.233	5.609	24.11	2,023
	0,808	41	0.653	0.347	5.174	14.90	2,023
	0,801	41	0.642	0.358	5.129	14.31	2,023
	0,729	41	0.531	0.469	4.668	9.96	2,023
	0,745	41	0.555	0.445	4.770	10.72	2,023
	0,763	41	0.582	0.418	4.886	11.69	2,023
	0,889	41	0.790	0.210	5.692	27.15	2,023

LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	

39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413

83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

LAMPIRAN 2 :**Data Ordinal**

No	Disiplin Kerja (X1)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	17
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	3	2	3	2	3	2	3	3	21
5	2	2	2	3	2	2	2	2	17
6	3	2	4	2	4	2	4	3	24
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8	3	3	3	4	4	4	3	4	28
9	3	2	2	2	3	2	2	2	18
10	3	3	2	2	3	2	3	2	20
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	4	4	3	4	3	4	3	28
14	3	3	3	3	3	4	3	4	26
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	3	4	3	2	2	4	3	4	25
20	2	2	3	2	2	2	3	3	19
21	2	2	2	3	2	2	2	2	17
22	2	2	3	2	2	2	3	3	19
23	2	2	2	2	2	2	2	2	16
24	2	2	3	2	2	2	3	3	19
25	2	2	2	2	2	2	2	2	16
26	2	2	2	2	4	3	2	3	20
27	2	2	2	2	2	2	2	2	16
28	3	2	2	2	3	2	2	2	18
29	3	2	3	2	3	2	3	3	21
30	3	3	2	3	3	3	2	2	21
31	2	2	2	3	2	2	2	2	17
32	3	2	2	2	2	2	2	2	17
33	3	2	2	2	2	2	2	2	17
34	2	2	2	2	2	2	2	2	16
35	4	4	3	3	3	3	3	3	26
36	3	2	3	2	3	2	3	3	21
37	2	2	2	3	2	2	2	2	17
38	3	2	4	2	4	2	4	3	24
39	2	2	2	2	2	2	2	2	16
40	3	3	3	4	4	4	3	4	28
41	3	2	2	2	3	2	2	2	18

Data Ordinal

No	Motivasi Kerja (X2)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	4	3	3	3	3	3	25
2	5	4	5	4	5	5	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	4	3	4	4	4	4	3	4	30
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	4	5	39
9	4	5	4	5	5	4	5	4	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	5	4	5	5	5	5	5	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	3	4	3	4	4	3	4	4	29
17	3	4	3	4	3	3	4	4	28
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	3	3	3	4	3	28
20	3	4	3	4	3	4	4	4	29
21	3	4	3	3	3	3	4	3	26
22	4	4	3	4	4	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	3	5	4	32
24	3	4	3	3	3	3	4	3	26
25	3	4	3	3	3	3	4	3	26
26	3	3	3	4	3	4	3	4	27
27	4	5	5	5	5	5	5	5	39
28	3	5	3	3	3	3	5	3	28
29	3	5	3	3	4	4	5	3	30
30	4	5	5	4	4	4	5	4	35
31	3	4	3	4	4	3	4	4	29
32	3	3	4	3	3	3	3	3	25
33	3	3	4	3	3	3	3	3	25
34	5	4	5	4	5	5	4	4	36
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	4	5	5	5	5	5	38
37	4	3	4	4	4	4	3	4	30
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	4	5	39
41	4	5	4	5	5	4	5	4	36

Data Ordinal

No	Kinerja Pegawai (Y)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	3	3	4	4	4	3	28
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	3	3	4	4	3	5	3	30
6	5	5	5	4	5	5	5	5	39
7	4	4	4	4	4	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	5	4	4	4	4	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	3	4	3	4	4	3	3	28
12	5	5	5	5	4	5	5	5	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	4	4	3	4	4	5	32
17	4	4	4	4	3	4	4	4	31
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	3	3	4	4	3	4	3	28
20	4	4	4	4	4	3	4	4	31
21	4	3	4	4	3	4	4	3	29
22	4	4	4	4	4	3	4	4	31
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	3	4	4	4	3	4	3	29
25	4	3	4	4	3	5	4	3	30
26	4	4	3	4	4	4	3	4	30
27	5	4	5	4	4	5	4	4	35
28	4	3	5	4	3	4	4	3	30
29	4	3	5	4	3	5	4	3	31
30	5	4	5	5	4	4	5	4	36
31	4	5	4	4	3	4	4	4	32
32	4	3	3	3	4	4	4	3	28
33	4	3	3	3	4	4	4	3	28
34	5	5	4	4	4	4	4	4	34
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	4	4	5	5	5	38
37	5	3	3	4	4	3	5	3	30
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	4	4	4	4	4	5	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	5	5	4	4	4	4	5	35

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	21.000	0.512	0.512	0.399	0.031	1.000
	5.000	20.000	0.488	1.000	0.000	5.000	2.596
2.000	3.000	12.000	0.293	0.293	0.344	-0.546	1.000
	4.000	10.000	0.244	0.537	0.397	0.092	1.955
3.000	5.000	19.000	0.463	1.000	0.000	5.000	3.032
	3.000	7.000	0.171	0.171	0.254	-0.951	1.000
4.000	4.000	14.000	0.341	0.512	0.399	0.031	2.062
	5.000	20.000	0.488	1.000	0.000	5.000	3.304
4.000	3.000	4.000	0.098	0.098	0.172	-1.296	1.000
	4.000	26.000	0.634	0.732	0.330	0.618	2.519
5.000	5.000	11.000	0.268	1.000	0.000	5.000	3.995
	3.000	7.000	0.171	0.171	0.254	-0.951	1.000
5.000	4.000	23.000	0.561	0.732	0.330	0.618	2.351
	5.000	11.000	0.268	1.000	0.000	4.000	3.715
6.000	3.000	6.000	0.146	0.146	0.229	-1.052	1.000
	4.000	16.000	0.390	0.537	0.397	0.092	2.137
7.000	5.000	19.000	0.463	1.000	0.000	4.000	3.424
	3.000	2.000	0.049	0.049	0.101	-1.657	1.000
8.000	4.000	20.000	0.488	0.537	0.397	0.092	2.466
	5.000	19.000	0.463	1.000	0.000	4.000	3.930
8.000	3.000	12.000	0.293	0.293	0.344	-0.546	1.000
	4.000	10.000	0.244	0.537	0.397	0.092	1.955
8.000	5.000	19.000	0.463	1.000	0.000	4.000	3.032

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1.000	1.000	1.000	1.000	2.351	2.137	2.466	1.000	11.954
2.596	3.032	2.062	2.519	2.351	2.137	2.466	1.955	19.117
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
2.596	3.032	3.304	2.519	2.351	3.424	3.930	3.032	24.188
2.596	1.000	1.000	2.519	2.351	1.000	3.930	1.000	15.396
2.596	3.032	3.304	2.519	3.715	3.424	3.930	3.032	25.551
1.000	1.955	2.062	2.519	2.351	3.424	3.930	3.032	20.273
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
1.000	3.032	3.304	2.519	2.351	2.137	2.466	3.032	19.840
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
1.000	1.000	2.062	1.000	2.351	2.137	1.000	1.000	11.549
2.596	3.032	3.304	3.995	2.351	3.424	3.930	3.032	25.664
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
1.000	1.955	2.062	2.519	1.000	2.137	2.466	3.032	16.170
1.000	1.955	2.062	2.519	1.000	2.137	2.466	1.955	15.094
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
1.000	1.000	1.000	2.519	2.351	1.000	2.466	1.000	12.336
1.000	1.955	2.062	2.519	2.351	1.000	2.466	1.955	15.308
1.000	1.000	2.062	2.519	1.000	2.137	2.466	1.000	13.183
1.000	1.955	2.062	2.519	2.351	1.000	2.466	1.955	15.308
1.000	1.955	2.062	2.519	2.351	2.137	2.466	1.955	16.445
1.000	1.000	2.062	2.519	2.351	1.000	2.466	1.000	13.397
1.000	1.000	2.062	2.519	1.000	3.424	2.466	1.000	14.471
1.000	1.955	1.000	2.519	2.351	2.137	1.000	1.955	13.917
2.596	1.955	3.304	2.519	2.351	3.424	2.466	1.955	20.570
1.000	1.000	3.304	2.519	1.000	2.137	2.466	1.000	14.425
1.000	1.000	3.304	2.519	1.000	3.424	2.466	1.000	15.713
2.596	1.955	3.304	3.995	2.351	2.137	3.930	1.955	22.224
1.000	3.032	2.062	2.519	1.000	2.137	2.466	1.955	16.170
1.000	1.000	1.000	1.000	2.351	2.137	2.466	1.000	11.954
1.000	1.000	1.000	1.000	2.351	2.137	2.466	1.000	11.954
2.596	3.032	2.062	2.519	2.351	2.137	2.466	1.955	19.117
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
2.596	3.032	3.304	2.519	2.351	3.424	3.930	3.032	24.188
2.596	1.000	1.000	2.519	2.351	1.000	3.930	1.000	15.396
2.596	3.032	3.304	2.519	3.715	3.424	3.930	3.032	25.551
1.000	1.955	2.062	2.519	2.351	3.424	3.930	3.032	20.273
2.596	3.032	3.304	3.995	3.715	3.424	3.930	3.032	27.028
1.000	3.032	3.304	2.519	2.351	2.137	2.466	3.032	19.840

X1										X2										Y									
3	2	2	2	2	2	2	2	2	17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	4	4	4	4	3	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	4	5	4	5	5	4	4	4	28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	3	3	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	3	2	3	2	3	3	3	21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	5	5	5	5	38
2	2	2	3	2	2	2	2	2	17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	23	5	3	3	4	4	3	5	3	3	30
3	2	4	2	4	2	4	3	3	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	35
3	3	3	4	4	4	4	3	4	28	5	5	5	5	5	5	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	2	2	2	3	2	2	2	2	18	4	5	4	5	5	4	5	4	27	4	5	5	4	4	4	4	4	5	35	
3	3	2	2	3	2	3	2	2	20	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	5	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	3	4	4	4	3	3	28	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	5	4	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	
3	4	4	3	4	3	4	3	3	28	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	4	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	4	3	4	4	3	4	4	21	4	4	4	4	3	4	4	5	32		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	4	3	4	3	3	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	4	3	2	2	4	3	4	25	4	4	4	4	3	3	3	4	3	21	4	3	3	4	4	3	4	3	3	28	
2	2	3	2	2	2	3	3	3	19	3	4	3	4	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	31	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	4	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	4	3	4	4	3	3	29	
2	2	3	2	2	2	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	31	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	3	5	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	3	2	2	2	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	4	4	3	4	4	3	29	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	4	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	4	3	5	4	3	3	30	
2	2	2	2	2	4	3	2	3	20	3	3	3	4	3	4	3	4	20	4	4	3	4	4	4	4	3	4	30	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	5	5	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	4	5	4	4	4	35	
3	2	2	2	3	2	2	2	2	18	3	5	3	3	3	3	5	3	20	4	3	5	4	3	4	4	3	3	30	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	5	3	3	4	4	5	3	22	4	3	5	4	3	5	4	3	3	31	
3	3	2	3	3	3	2	2	2	21	4	5	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	5	4	4	5	4	4	36	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	4	3	4	4	3	4	4	21	4	5	4	4	3	4	4	4	4	32	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	17	3	3	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	4	4	4	3	3	28	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	17	3	3	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	4	4	4	3	3	28	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	4	5	4	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	3	3	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	21	4	5	4	5	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	5	5	5	5	38	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	17	4	3	4	4	4	4	4	3	23	5	3	3	4	4	3	5	3	3	30	
3	2	4	2	4	2	4	3	3	24	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	5	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	35	
3	3	3	4	4	4	4	3	4	28	5	5	5	5	5	5	5	4	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	2	2	2	3	2	2	2	2	18	4	5	4	5	5	5	5	4	27	4	5	5	4	4	4	4	5	5	35	

LAMPIRAN 3:

Correlations

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
	Pearson Correlation	1	,655**	,481**	,309*	,590**	,464**	,508**	,442**	,714**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,050	,000	,002	,001	,004	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	,655**	1	,460**	,560**	,402**	,775**	,496**	,559**	,789**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,009	,000	,001	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	,481**	,460**	1	,555	,625**	,401**	,970**	,771**	,805**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,001	,003		,000	,000	,009	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	,309*	,560**	,355	1	,398**	,688**	,529	,445**	,621**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,000		,010	,000	,000	,004	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	,590**	,402**	,625**	,398**	1	,504**	,646**	,579**	,774**
X1.5	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,010		,001	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	,464**	,775**	,401**	,688**	,504**	1	,378*	,782**	,808**
X1.6	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,009	,000	,001		,015	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	,508**	,496**	,970**	,529	,646**	,378*	1	,739**	,806**
X1.7	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	,015		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	,442**	,559**	,771**	,445**	,579**	,782**	,739**	1	,864**
X1.8	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,004	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	,714**	,789**	,805**	,621**	,774**	,808**	,806**	,864**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	41 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	41 100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	8

Correlations

Correlations										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2	
Pearson Correlation	1	,587**	,901**	,774**	,857**	,859**	,513**	,770**	,932**	
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,587**	1	,490**	,687**	,718**	,645**	,932**	,634**	,760**	
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,901**	,490**	1	,673**	,765**	,778**	,417**	,676**	,863**	
X2.3 Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,007	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,774**	,687**	,673**	1	,895**	,847**	,618**	,945**	,909**	
X2.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,857**	,718**	,765**	,895**	1	,888**	,653**	,843**	,956**	
X2.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,859**	,645**	,778**	,847**	,888**	1	,539**	,859**	,938**	
X2.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,513**	,932**	,417**	,618**	,653**	,539**	1	,558**	,675**	
X2.7 Sig. (2-tailed)	,001	,000	,007	,000	,000	,000		,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,770**	,634**	,676**	,945**	,843**	,859**	,558**	1	,882**	
X2.8 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,932**	,760**	,863**	,909**	,956**	,938**	,675**	,882**	1	
X2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	41	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	8

Correlations

Correlations										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y	
Pearson Correlation	1	,606**	,500**	,638**	,674**	,455**	,728**	,491**	,764**	
Y1 Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,003	,000	,001	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,606**	1	,681**	,631**	,581**	,552**	,495**	,899**	,876**	
Y2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,500**	,681**	1	,663**	,385*	,681**	,482**	,681**	,808**	
Y3 Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,013	,000	,001	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,638**	,631**	,663**	1	,533**	,458**	,656**	,631**	,801**	
Y4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,003	,000	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,674**	,581**	,385*	,533**	1	,403**	,596**	,581**	,729**	
Y5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013	,000		,009	,000	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,455**	,552**	,681**	,458**	,403**	1	,504**	,633**	,745**	
Y6 Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,003	,009		,001	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,728**	,495**	,482**	,656**	,596**	,504**	1	,593**	,763**	
Y7 Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000	,001		,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,491**	,899**	,681**	,631**	,581**	,633**	,593**	1	,889**	
Y8 Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Pearson Correlation	,764**	,876**	,808**	,801**	,729**	,745**	,763**	,889**	1	
Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	41	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	8

Correlations

Correlations

	X1	X2
Pearson Correlation	1	,507 ^{**}
X1 Sig. (2-tailed)		,001
N	41	41
Pearson Correlation	,507 ^{**}	1
X2 Sig. (2-tailed)	,001	
N	41	41

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,832	,823	1,880

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662,869	2	331,435	93,812	,000 ^b
	Residual	134,253	38	3,533		
	Total	797,122	40			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,966	1,864		4,811	,000
	X1	,406	,086	,366	4,735	,000
	X2	,672	,077	,670	8,674	,000

- a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4

FREKUENSI

Variabel Disiplin Kerja (X1) **Frequency Table**

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	43,9	43,9
	3	21	51,2	95,1
	4	2	4,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	29	70,7	70,7
	3	8	19,5	90,2
	4	4	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	56,1	56,1
	3	15	36,6	92,7
	4	3	7,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	65,9	65,9
	3	12	29,3	95,1
	4	2	4,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	51,2	51,2
	3	14	34,1	85,4
	4	6	14,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	29	70,7	70,7
	3	8	19,5	90,2
	4	4	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	53,7	53,7
	3	16	39,0	92,7
	4	3	7,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	53,7	53,7
	3	15	36,6	90,2
	4	4	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	31,7	31,7
	4	12	29,3	61,0
	5	16	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14,6	14,6
	4	12	29,3	43,9
	5	23	56,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	26,8	26,8
	4	12	29,3	56,1
	5	18	43,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22,0	22,0
	4	12	29,3	51,2
	5	20	48,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	26,8	26,8
	4	8	19,5	46,3
	5	22	53,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	29,3	29,3
	4	9	22,0	51,2
	5	20	48,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14,6	14,6
	4	13	31,7	46,3
	5	22	53,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22,0	22,0
	4	15	36,6	58,5
	5	17	41,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	51,2	51,2
	5	20	48,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	29,3	29,3
	4	10	24,4	53,7
	5	19	46,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,1	17,1
	4	14	34,1	51,2
	5	20	48,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,8	9,8
	4	26	63,4	63,4
	5	11	26,8	26,8
	Total	41	100,0	100,0

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,1	17,1
	4	23	56,1	56,1
	5	11	26,8	26,8
	Total	41	100,0	100,0

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14,6	14,6
	4	16	39,0	39,0
	5	19	46,3	46,3
	Total	41	100,0	100,0

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,9	4,9
	4	20	48,8	48,8
	5	19	46,3	46,3
	Total	41	100,0	100,0

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	29,3	29,3
	4	10	24,4	53,7
	5	19	46,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4911/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Fildzah Nur Alyani Huntua
NIM : E2120054
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA KABUPATEN GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JL. ACHMAD A. WAHAB NO 65 TELP. 0435 (881060)
LIMBOTO

REKOMENDASI

Nomor :074 /BKBP/468 /X/2023

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 050/SKT-SPN/FE-UNISAN/X/2023 Tanggal 27 Oktober 2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami memberikan Rekomendasi kepada :

N a m a : **FILDZAH NUR ALYANI HUNTUA**
NIM : **E2120054**
Jenis Kelamin : **Perempuan**
Pekerjaan : **Mahasiswi**
Alamat : **Kel. Kayubulan Kec. Limboto Kab. Gorontalo**
Maksud : **Melaksanakan Pengambilan Data dalam Rangka Penyusunan Proposal**
Judul Penelitian : **"Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kab.Gorontalo "**
Lokasi Penelitian : **Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kab.Gorontalo**
Waktu Penelitian : **Tanggal 31 Oktober 2023 s/d 15 November 2023**

Dalam melakukan kegiatan agar menjaga keamanan dan ketertiban, serta melapor kepada Kepala Badan/Dinas terkait.

Demikian Rekomendasi ini diberikan dengan ketentuan selesai mengadakan kegiatan agar melaporkan hasilnya kepada Bupati Gorontalo Cq. Badan Kesbang dan Politik Kabupaten Gorontalo.

Dikeluarkan di : Limboto
Pada Tanggal : 30 Oktober 2023

A.n KEPALA BADAN
KEPALA BIDANG PENANGANAN KONFLIK
DAN KEWASPADAAN NASIONAL

ABDUL KARIM SABIHI, SE., ME
PEMBINA
NIP. 19681030 199203 1 007

Tembusan :

1. Yth, Bupati Gorontalo
2. Yth, Wakil Bupati Gorontalo
3. Yth, Kepala Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kab.Gorontalo
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA**

Jl. Manoe Kalokoe Desa Pentadio Barat Kec. Telaga Biru Kab. Gorontalo 96183

@Email : disporapar.kabgor@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/DISPORAPAR/ 70 /III/2024

Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini

Nama : **Fildzah Nur Alyani Huntua**

Nim : **E2120054**

Benar – benar telah melaksanakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo**” sejak tanggal 30 Oktober 2023 sesuai Surat Rekomendasi dari Badan Kesbangpol Kabupaten Gorontalo Nomor : 074/BKBP/468/X/2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 19 Maret 2024

KEPALA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA

KABUPATEN GORONTALO

RITA IDRUS, S.Pd, M.Pd.
PEMBINAUTAMA MUDA/IV C
NIP. 196411071985082004

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Ketua Lembaga Penelitian UNISAN Gorontalo
2. Arsip.-



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 021/SRP/FE-UNISAN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

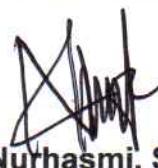
Nama Mahasiswa : Fildzah Nur Alyani Huntua
NIM : E2120054
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Parawisata Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 30%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 07 Mei 2024
Tim Verifikasi,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

File Turnitin Fildzah 2024.docx

AUTHOR

Fildzah Nur Alyani Huntua Ifa

WORD COUNT

15287 Words

CHARACTER COUNT

98152 Characters

PAGE COUNT

86 Pages

FILE SIZE

422.6KB

SUBMISSION DATE

May 7, 2024 1:30 PM GMT+8

REPORT DATE

May 7, 2024 1:31 PM GMT+8

● 30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 30% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

CURRICULUM VITAE



1. IDENTITAS

NAMA : FIELDZAH NUR ALYANI HUNTUA
NIM : E2120054
TEMPAT/TGL LAHIR : GORONTALO 2 MARET 2002
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
AGAMA : ISLAM
ALAMAT : JL BERINGIN III KEL. KAYUBULAN KEC. LIMBOTO
FAKULTAS/PRODI : EKONOMI/MANAJEMEN
JENJANG : S1
NO. HP/WA : 089639179010

2. RIWAYAT PENDIDIKAN:

- | | | |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| 1. SDN 4 LIMBOTO | BERIJAZAH | 2008-2014 |
| 2. SMP N 1 LIMBOTO | BERIJAZAH | 2014-2017 |
| 3. SMK N 1 LIMBOTO | BERIJAZAH | 2017-2020 |
| 4. UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO | BERIJAZAH | 2020-2024 |