

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KOTA
BANDAR LAMPUNG**

TESIS



Oleh :

MR. RUSDEE CHEMOH

1922311018

**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
BANDAR LAMPUNG
2021**

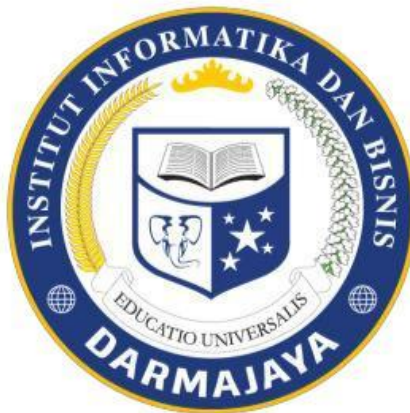
**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KOTA
BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN

Pada

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



Oleh :

MR. RUSDEE CHEMOH

1922311018

**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
BANDAR LAMPUNG
2021**

RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Rusdee Chemoh
Tempat & Tanggal Lahir : Pattani, 19 Juni 1993
Agama : Islam
Alamat : 66 M.5 T.Mokmawee A.Yakrang J.
Pattani 94160 (Thailand)
Orang Tua (Bapak) : Madaud Chemoh
Orang Tua (Ibu) : Siti Aminah Tong
Anak Ke : Kedua
Email : rusdee.chemoh@gmail.com

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh, antara lain :

- Sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) Wad Am Pwad Naram, Pattani. Tamat tahun 2000
- Sekolah Dasar (SD) Wad Am Pwad Naram, Pattani. Tamat tahun 2006
- Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islahuddeen Wittaya, Yala. Tamat tahun 2009
- Sekolah Menengah Atas (SMA) Phatna Wittaya, Yala. Tamat tahun 2012
- Kuliah Strata1 di Univeasitas Islam Riau. Tamat tahun 2018
- Pada tahun 2019 Penulis mendapatkan beasiswa dari Rektor IIB Darmajaya di pasca sarjana jurusan manajemen.

Bandar Lampung, 20 April 2021

Rusdee Chemoh
NPM. 1822310014

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat serta karunia-Nya, tesis ini mempersembahkan untuk:

- Kepada kedua orang tua yang saya cintai dan keluarga saya yang senantiasa mengirimkan do'a serta semangat yang luar biasa, sehingga tesis ini bias terselesaikan, semoga selalu sehat dan dalam lindungan-Nya.
- Kepada saudara-saudariku, terimakasih atas do'a dukungan serta semangat, yang diberikan selama ini.
- Kepada rektor IIB Darmajaya yang memberi beasiswa penuh dalam proses studi saya hingga selesai.
- Kepada seluruh dosen IIB Darmajaya yang telah memberi pengajaran ilmu, serta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan akademik semoga selalu diberi kesehatan dan lindungan Allah.
- Kepada dosen pembimbing. Yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya di tengah-tengah kesibukan beliau memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan tesis ini.
- Kepada semua teman-teman yang telah berpartisipasi, baik teman-teman Thailand maupun teman-teman mahasiswa IIB Darmajaya, semoga sehat selalu dalam lindungan-Nya.
- Dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendukung dan berpartisipasi.

MOTTO

“Memulai dengan penuh keyakinan”

“Menjalan dengan penuh keihklasan”

“Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”

“Musuh yang Paling Berbahaya di atas Dunia Ini Adalah Penakut dan Bimbang. Teman yang Paling Setia, Hanyalah Keberanian dan Keyakinan yang Teguh”

“Pendidikan Merupakan Senjata Paling Ampuh yang Bisa Kamu Gunakan Untuk Merubah Dunia”

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, ‘Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, ‘Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan’ (QS. Al-Mujiddilah 11)”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan tesis ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. Faurani I Santi Singagerda.
4. Bapak Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen IIB Darmajaya yang selalu memberikan support kepada seluruh mahasiswa Magister Manajemen.
5. Bapak Dr. Khaidarmansyah, selaku pembimbing tesis yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Prodi Magister Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
7. Kedua Orang Tua saya, yang selalu memberi dukungan Moril, Materil dan Semangat yang tinggi selama penulis menjalankan perkuliahan di IIB Darmajaya sehingga tahap akhir yakni menyusun tesis.
8. Seluruh angkatan MM 19 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas dan tesis
9. Serta seluruh teman kantor dan pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat suatu karya

tulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang jauh lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, 20 April 2021

Penulis,

RUSDEE CHEMOH
NPM.1922311018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO.....	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBER.....	xviii
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Motivasi	15
2.2 Disiplin.....	16
2.3 Kepuasan Kerja	19
2.4 Kinerja Pegawai	22
2.5 Hasil Penelitian yang Relevan	30

2.6 Kerangka Pemikiran.....	33
2.7 Hipotesis	34
METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Metode Penelitian	37
3.2 Operasional Variabel	38
3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.1 Jenis Data	39
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sample.....	41
3.5 Pengujian Instrumen	41
3.5.1 Uji Validitas	41
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.1.1 Analisis Korelasi Product Moment.....	42
3.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7 Uji Hipotesis	44
3.7.1 Uji T-test	44
3.7.2 Uji Simultan (Uji F)	45
3.7.3 Uji (R ²)	45
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Deskripsi Data.....	47

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.2 Pengujian Instrumen	57
4.2.1 Uji Validitas	57
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.3 Teknik Analisis Data.....	61
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.4 Hasil Uji Hipotesis	64
4.4.1 Hasil Uji t.....	64
4.4.2 Hasil Uji f.....	66
4.4.3 Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R^2).....	67
4.5 Pembahasan.....	67
KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Kehadiran (%).....	6
Tabel 1.2	Komposisi Pegawai menurut Jenis Kelamin (Posisi 31 Desember 2019).....	8
Tabel 1.3	Komposisi Pegawai menurut Tingkat Pendidikan (Posisi 31 Desember 2019)	9
Tabel 2.1	Hasil Penelitian yang Relevan.....	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi.....	50
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden tentang Disiplin	51
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai.....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X1).....	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin (X2).....	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X3)	58
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.12	Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi.....	60
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	65
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Regresi Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	65
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	66

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	66
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R ²).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi Bappeda Kota Bandar Lampung.....	5
Gambar 1.2 Pohon Masalah	11
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tuntutan terhadap pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) guna mendapat kepercayaan yang besar dari masyarakat serta agar terciptanya iklim usaha yang kondusif bagi peningkatan arus investasi guna mendorong laju pertumbuhan dan perkembangan ekonomi maupun mikro ekonomi dituntut adanya kebijakan yang baik dan didukung oleh sumber daya manusia dalam hal ini pegawai negeri sipil yang berkualitas dan memiliki kompetensi di bidang pekerjaannya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah menegakkan dan menguatkan dasar mindset aparat birokrasi pada prinsip-prinsip moral yang harus ditegakkan hal ini merupakan sebuah keharusan bagi aparat pemerintah untuk lebih meningkatkan kesadaran akan moralitasnya, mengingat mereka aktor utama dalam proses birokrasi di pemerintahan. Sumber daya manusia dalam hal ini para pegawai dituntut agar dapat terus bekerja dengan baik yang diukur melalui pencapaian target pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi (*Strategic Planning*) suatu organisasi. Menurut Mahsun (2006) Istilah kinerja sering juga digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan

individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur penyelenggara pemerintahan diharapkan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan maksimal dan menjadi aparat yang bersih, berwibawa, terampil, cakap dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai Sumber Daya Aparatur Pemerintahan yang professional memiliki kompetensi, tingkat kedisiplinan dan kinerja yang baik guna mewujudkan Good Governance.

Dalam perspektif Otonomi Daerah, khususnya di Indonesia, penerapan Good governance merupakan suatu urgensi dalam upaya mewujudkan pemerintahan daerah atau lokal governance yang efektif, efisien, mandiri serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Hal ini didukung pula dengan diberlakukannya Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014, kewenangan pemerintahan daerah meliputi hal-hal sebagai berikut: Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas

otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan, Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada Gubernur dan Bupati/Wali Kota, dibiayai oleh APBN.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandar Lampung merupakan unit organisasi perencanaan, dimana keberadaannya sangat diharapkan untuk dapat melaksanakan otonomi di bidang perencanaan pembangunan daerah secara lebih efektif dan efisien serta bertanggung jawab, sehingga pembangunan dapat terlaksana dengan perencanaan yang mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan pembangunan. Dengan demikian pembangunan dapat memberikan aspek positif yang lebih besar dan dapat mengantisipasi serta menekan dampak negatif sekecil mungkin. Untuk itu, Bappeda dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Bappeda Kota Bandar Lampung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung Lampung. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 61 Tahun 2016,

telah ditetapkan Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.

Pemerintahan Daerah menghendaki terciptanya efisiensi, efektifitas dan produktifitas sistem pemerintahan dalam penyelenggaraan pembangunan melalui sistem koordinasi yang baik dan terencana menuntut peran sumberdaya manusia agar dapat meningkatkan mutu atau kinerja yang harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga tercipta pemerintahan yang baik *good governance*.

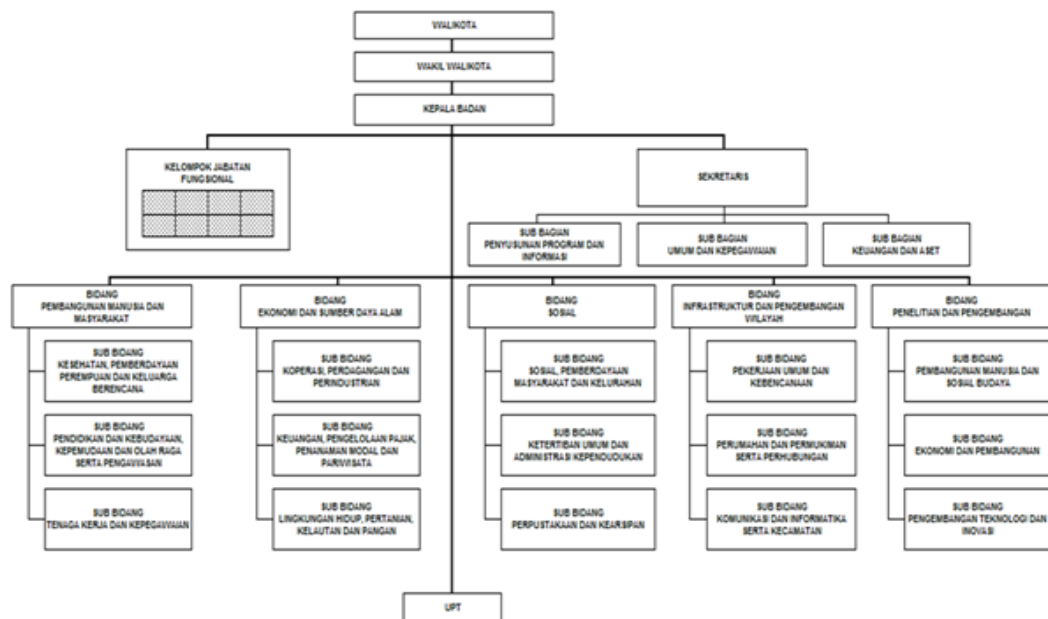
Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandar Lampung adalah merupakan unsur penunjang tugas kepala daerah yang melaksanakan urusan pemerintah. Bappeda Kota Bandar Lampung mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah dalam hal penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bappeda Kota Bandar Lampung menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis dibidang Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

STRUKTUR ORGANISASI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA BANDAR LAMPUNG



Gambar 1.1: Bagan Struktur Organisasi Bappeda Kota Bandar Lampung

Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Terhadap disiplin kerja pegawai BAPPEDA dapat dilihat dari tingkat kehadiran. Berdasarkan data yang penulis peroleh, Dapat digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran (%)

Presentasi Kehadiran (%) dan Bulan												
Bulan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Presentasi	99 %	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Sumber: Laporan Bappeda Kota Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin pegawai BAPPEDA sangat tinggi. Hal ini terlihat dari kehadiran pegawai yang mencapai 100% karena pegawai hadir semua, tetapi ada yang terlambat.

Disiplin atau disiplin kerja adalah kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan, dimana dimaksudkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisiensi. Apabila seorang karyawan tidak melaksanakan disiplin, maka sudah tentu tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dan meskipun tercapai akan tetap kurang efektif. Pengertian disiplin telah banyak dikemukakan oleh pakar manajemen. Meskipun pengertian tersebut berbeda-beda tetapi masih memiliki maksud yang sama. Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Sutrisno (2014) dalam Supomo dan Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab hanya dengan disiplin, tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya,

penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai/Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Sedangkan nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerja dimana nilai yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dikutip dari bukunya Siagian (2002) Kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kepuasan kerja. Upaya peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai terus dilakukan melalui program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya aparatur namun upaya itu belum secara maksimal terealisasi.

Tabel 1.2
Komposisi Pegawai menurut Jenis Kelamin (Posisi 31 Desember 2019)

No.	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1.	Laki-laki	28
2.	Perempuan	35
Jumlah		63

Sumber: Bappeda Kota Bandar Lampung, 2019

Berdasarkan data status Kepegawaian sampai dengan 31 Desember 2019 pada Bappeda Kota Bandar Lampung terdapat 63 (enam puluh tiga) orang Aparatur Sipil Negeri dan 6 (enam) orang tenaga kontrak. Dengan demikian sumber daya manusia yang ada di Bappeda Kota Bandar Lampung berjumlah 69 (enam puluh sembilan) orang. Komposisi jumlah Pegawai pada unit kerja Bappeda Kota Bandar Lampung menurut jenis kelamin.

Tabel 1.3
Komposisi Pegawai menurut Tingkat Pendidikan (Posisi 31 Desember 2019)

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	Doktoral (S3)	1
2.	Pasca Sarjana (S2)	35
3.	Sarjana (S1)	23
4.	D3	1
5.	SMA	3
Jumlah		63

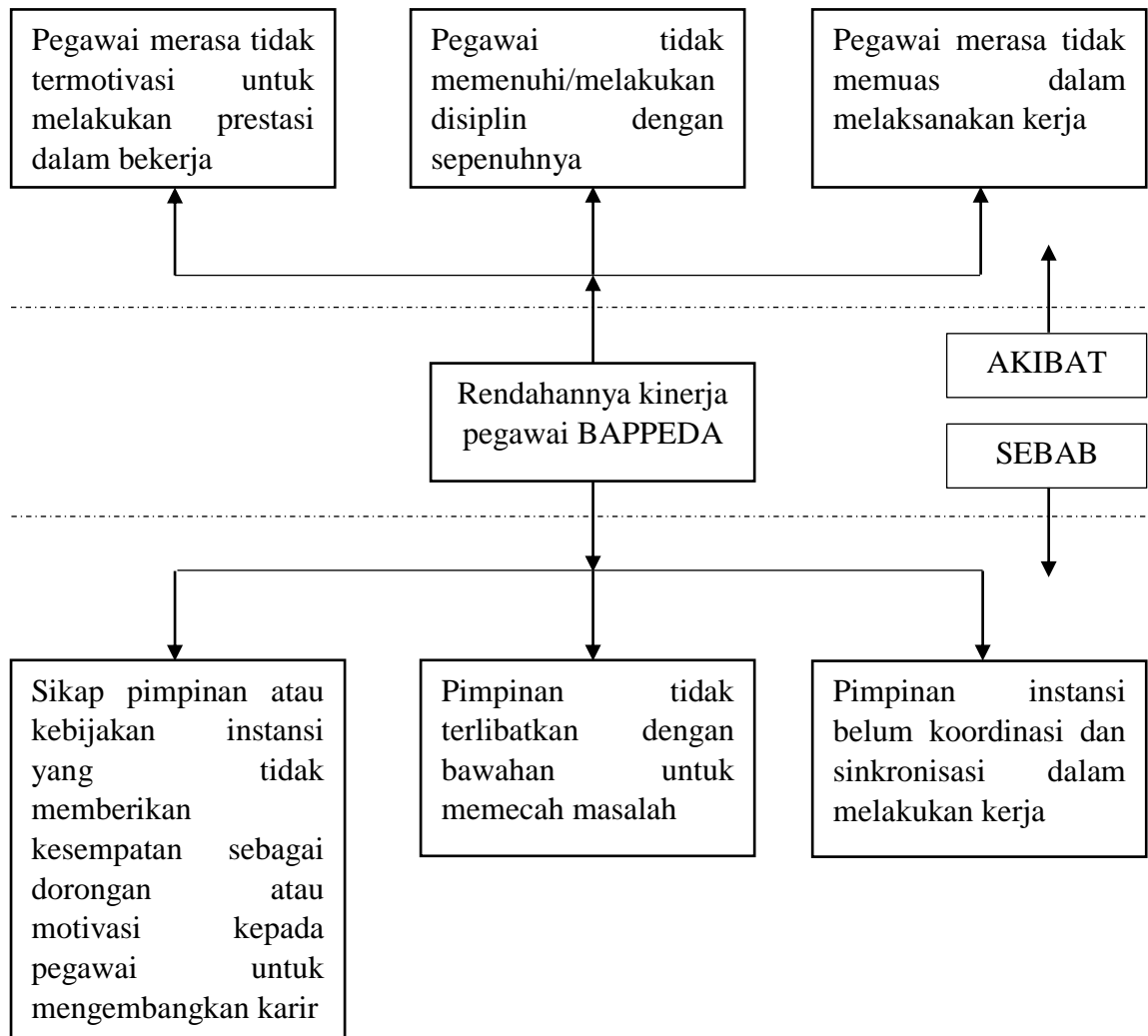
Sumber: Bappeda Kota Bandar Lampung, 2019

Kapasitas dan kapabilitas aparatur berkaitan erat dengan tingkat pendidikannya. Berdasarkan data yang ditampilkan pada tingkat pendidikan aparatur Bappeda Kota Bandar Lampung yang paling banyak adalah pendidikan S2 sebanyak 36 orang (57,14%). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja Bappeda Kota Bandar Lampung secara umum. Jumlah Aparatur Bappeda Kota Bandar Lampung yang menamatkan pendidikan S1 tercatat sebanyak 22 orang. Secara prosentase, jumlah tersebut mencapai 34,92% dari seluruh Pegawai Bappeda Kota Bandar Lampung. Sebagai lembaga yang memposisikan dirinya menjadi *think tanknya* Pemerintah Kota Bandar Lampung, tentu ini menjadi modal dasar yang besar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Bappeda sebagai lembaga perencana secara optimal.

Permasalahan yang terjadi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung antara lain bahwa capaian kinerja sasaran Bappeda Tahun 2019 belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, karena masih terdapat kendala dalam pelaksanaan program

dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja sasaran, masing-masing pegawai diantaranya yaitu *belum maksimalnya koordinasi dan sinkronisasi proses perencanaan pembangunan daerah antara Bappeda dengan OPD lain, sehingga masih menimbulkan gap antara perencanaan daerah dan juga perencanaan tingkat OPD* Disamping itu terdapat beberapa faktor positif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang merupakan kinerja bagi BAPPEDA Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti mencoba menyusun analisis pohon masalah pada Bappeda Kota Bandar Lampung sebagai berikut :



Gambar 1.2: Pohon Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan dengan melihat permasalahan serta kendala yang dihadapi para pegawai dalam pekerjaannya, menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian mengenai bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja.

Membawa visi terwujudnya Badan Perencanaan dan Pembangunan daerah yang koordinatif, partisipatif dan akuntabel menuntut BAPPEDA Kota Bandar Lampung sebagai lembaga perencanaan dan mengkoordinasikan aspek-aspek perencanaan dari seluruh satuan kerja maupun masyarakat agar dapat lebih optimal menjalankan perannya sebagai koordinator pembangunan dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini Aparatur Sipil Negara yang memiliki kapabilitas, berkualitas, memiliki integritas yang tinggi, dan responsibilitas guna dapat mengoptimalkan kinerja organisasi.

Untuk merealisasikan capaian kinerja organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung tentunya masih banyak hal yang harus diperbaiki agar pencapaian kinerja organisasi menjadi optimal. Dengan melihat permasalahan dan latar belakang serta diperkuat dengan adanya pra-survei maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebuah permasalahan pokok yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi/menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengidentifikasi/menganalisis besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengidentifikasi/menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua kegunaan yaitu:

1.4.1 Teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini sebagai sumbang ilmu guna pengembangan keilmuan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran bagi para peneliti lain yang berminat dalam masalah yang penulis teliti.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada bappeda kota bandar lampung.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan bagi penulis.

1.4.2 Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat diaplikasikan kedalam dunia kerja khususnya pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung, tentang bagaimana cara meningkatkan Kinerja, mencari solusi yang tepat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.
- c. Penelitian ini dapat menjadi dokumen akademis bagi civitas akademika dalam rangka pencapaian program pasca sarjana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Siagian (2007) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Rivai (2004) berpendapat motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Selanjutnya Menurut Robbins (2013) dalam Kifta (2019) Motivasi adalah cara untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan seseorang, dalam hal ini berarti kebutuhan seseorang karyawan yang perlu dipenuhi dengan faktor-faktor tertentu, orang tersebut harus dapat mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1 Indikator Motivasi

Motivasi adalah cara untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan seseorang dan dimensinya meliputi (1) keinginan berprestasi, (2) minat atas pekerjaan, (3) hubungan kerja. Menurut Isbahi (2013) dalam Kifta (2019) dimensi ini meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Keinginan berprestasi: keinginan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, berkompetisi dengan rekan kerja dan bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.
- 2) Minat atas pekerjaan: keinginan untuk menikmati dan semangat dalam bekerja.
- 3) Hubungan kerja: keinginan akan hubungan kerja yang harmonis.

2.2 Disiplin

Disiplin atau disiplin kerja adalah kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan, dimana dimaksudkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisiensi. Apabila seorang karyawan tidak melaksanakan disiplin, maka

sudah tentu tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dan meskipun tercapai akan tetap kurang efektif. Pengertian disiplin telah banyak dikemukakan oleh pakar manajemen. Meskipun pengertian tersebut berbeda-beda tetapi masih memiliki maksud yang sama. Penjelasan lain tentang disiplin kerja yaitu menurut Simamora (2006) dalam Sukadi (2016), yang menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan di perusahaan. Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Sutrisno (2014) dalam Supomo dan Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab hanya dengan disiplin, tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Sedangkan Fathoni (2006) dalam Khasifah dan Nugraheni (2016) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan

organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, seperti datang dan pulang bekerja tepat waktu dan mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan karyawan namun untuk tujuan-tujuan positif perusahaan. Oleh karena itu dalam usaha menegakkan disiplin kerja karyawan, perusahaan tidak dapat secara asal menerapkannya begitu saja. Dengan kata lain disiplin bukan hanya sekedar untuk disiplin saja, akan tetapi disiplin harus juga dapat menunjang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, dan oleh sebab itu maka dalam pelaksanaan disiplin tersebut perlu adanya pengawasan.

2.2.1 Indikator Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan dimensinya meliputi (1) ketepatan waktu dalam bekerja, (2) kesadaran dalam bekerja, (3) kepatuhan pada peraturan. Menurut Sukadi (2016) dimensinya meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu dalam bekerja: bekerja tepat waktu, seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai waktunya, dan bekerja secara efisien.
- 2) Kesadaran dalam bekerja: tingkat kehadiran yang baik, kemampuan memenuhi tugas, bertanggung-jawab, melaksanakan tugas dengan baik, kemampuan bekerja sama.
- 3) Kepatuhan pada peraturan: kemauan dalam mematuhi peraturan, taat pada peraturan, dan takut pada sanksi yang dibebankan.

2.3 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang efektif. Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Teori kepuasan kerja ini merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang, atau dengan kata lain hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik dan sebaliknya bila kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara puas maka motivasi dalam dirinya bisa semakin berkurang.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis

dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang

ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki 2001) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (Discrepancies) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang

diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

- 3) Pencapaian nilai (Value attainment) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (Equity) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetik (Genetic components) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.4 Kinerja Pegawai

Setiap individu yang bekerja dan organisasi yang beroperasi pasti berorientasi pada visi, tujuan dan sasaran tertentu. Organisasi pasti mengetahui apa yang dihadapkan pada customer atau klien selama waktu tertentu sebagaimana tergambar dalam visi organisasinya, dan individu juga seharusnya tahu apa yang menjadi sasaran atau target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang

telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fuad Mas'ud, 2004).

Menurut Mangkunegara (2001;89) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (1988) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat –sifat individu. Dengan kata lain kinerja

ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Prawirisentono (2009) mengemukakan bahwa kinerja dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan atau harapan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan (knowledge dan skill) dan motivasi (attitude dan situation) seseorang. Menurut Wirawan (2009) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja dapat dinilai dan diukur dengan indikator yaitu:

- 1) Efektifitas Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- 3) Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan

perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja pegawai atau karyawan mempunyai hubungan erat dengan kinerja organisasi karena tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kinerja individual adalah dasar kinerja organisasi dengan demikian, bila kinerja pegawai atau karyawan baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan

menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009): 1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas. 2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. 3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995), antara lain: 1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll). 2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description). 3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap,

kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain: 1. Kepercayaan diri 2. Rasa tanggung jawab 3. Rasa cinta terhadap pekerjaan 4. Pandangan ke depan 5. Mampu menyelesaikan persoalan 6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah 7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan 8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Menurut Irawan dkk (2007) yang dimaksud dengan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur, dan dapat diamati. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja bersifat aktual (riil) sedang tujuan bersifat ideal. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono, 2009).

Dari pendapat di atas untuk mengukur kinerja seseorang dapat tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dan dapat juga kinerja tersebut hanya merupakan sebagian dari kemampuan kerja sesungguhnya yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dari sini dapat dikatakan bahwa kinerja

adalah kemampuan kerja yang tampak dalam situasi kerja sehari-hari. Oleh sebab itu, kinerja dapat diukur dengan mengobservasi karyawan pada saat bekerja sehari-hari. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dari tingkah lakunya. Biasanya orang yang tingkat kerjanya tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah. Orang yang berkinerja rendah dapat menyebabkan pekerjaannya kurang atau tidak memuaskan.

Untuk mengukur kinerja masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atau kinerjanya. Sedangkan yang dimaksud kriteria penilaian, menurut John Suprihanto (2007) adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik. Sementara itu IG Wursanto (2008) mengemukakan dalam penilaian pegawai unsur-unsur yang dinilai adalah : 1). Kesetiaan; 2). Prestasi Kerja; 3). Tanggung jawab; 4). Ketaatan; 5). Kejujuran; 6). Kerjasama; 7). Prakarsa; dan 8). Kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2009). Kinerja “performance, diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja/tindakan, unjuk kerja”

Efektivitas kinerja pelayanan publik untuk melihat tercapainya pemenuhan tujuan atau target pelayanan yang telah ditentukan. Prinsip keadilan dalam pemberian pelayanan publik juga dilihat sebagai ukuran untuk menilai seberapa jauh suatu ventur pelayanan telah memperhatikan aspek-

aspek keadilan dan membuat publik memiliki akses yang sama terhadap system pelayanan yang ditawarkan. Zeithaini, Parasuraman, dan Berry (2005) mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui aspek fisik pelayanan yang diberikan, seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik di mata pengguna jasa, seperti seragam dan aksesoris, serta berbagai fasilitas kantor pelayanan yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat.

Dalam konteks kinerja birokrasi pelayanan publik di Indonesia, pemerintah melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 81 tahun 1995 telah memberikan berbagai rambu-rambu pemberian pelayanan kepada birokrasi publik secara baik. Berbagai prinsip pelayanan, seperti kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien, ekonomis, dan keadilan yang merata merupakan prinsip-prinsip pelayanan yang harus diakomodasi dalam pemberian pelayanan publik di Indonesia. Prinsip kesederhanaan, misalnya, mempunyai maksud bahwa prosedur atau tata cara pemberian pelayanan publik harus didesain sedemikian rupa sehingga penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat menjadi mudah, lancar, cepat, tidak berbelitbelit, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan.

Menurut Gary Dessler (2005), unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja, akurasi dan ketelitian, penampilan hasil kerja.
2. Supervisi diperlukan saran, arahan dan perbaikan dari atasan.
3. Kehadiran, yaitu regulitas, ketepatan waktu kerja dan efektivitas menggunakan waktu kerja.
4. Konservasi, yaitu usaha pegawai dalam mencegah kerusakan dan usaha pemeliharaan sarana dan peralatan.
5. Insentif, yaitu kesanggupan dalam mencari tanggung jawab yang lebih tinggi yang dimulai dari diri sendiri.
6. Penyesuaian, yaitu kemampuan dan kemauan pegawai menyesuaikan diri terhadap isi pekerjaan dan beban kerja.

2.5 Hasil Penelitian yang Relevan

Sebagai gambaran, peneliti menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menguji secara empirik berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Relevan

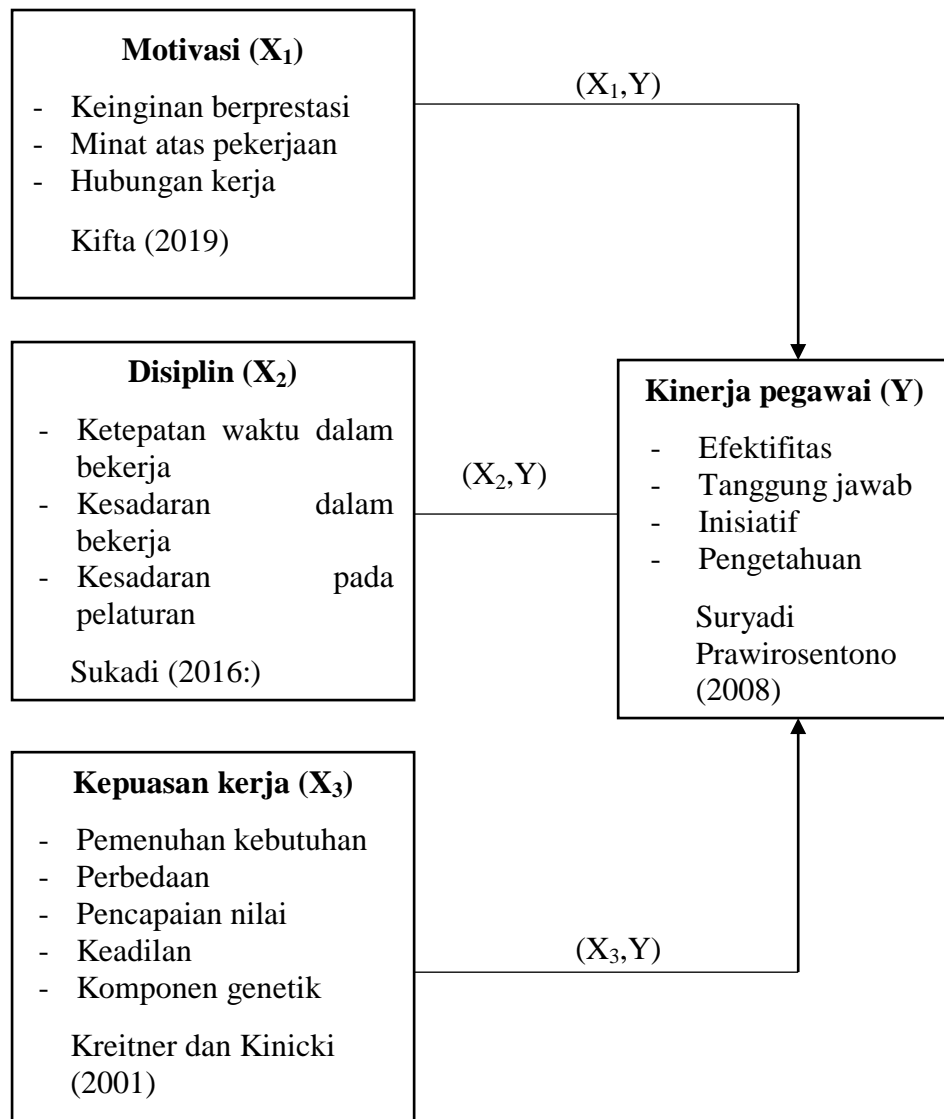
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Analisis data Penelitian	Hasil Penelitian
1	Joyce Sagita Novyanti	Pengaruh Motivasi Kerja,	Metode : deskriptif Analisis Data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja,

	2015	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah	: Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F	lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah
2	Ivonne A. S. Sajangbati 2013	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung	Metode : Asosiatif Analisis Data : Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F	Hasil yang diperoleh sebagai kesimpulan parsial bahwa tiga variabel t (18,632, 6,038 dan 3,585) terhadap 3 variabel menunjukkan t lebih besar dari t tabel. Disimpulkan bahwa ketiga variabel (motivasi, disiplin dan kepuasan) dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya, dilihat dari penentuan tes dimana nilai R sebesar 0,971 dan R ² sebesar 0,942 atau 94,2%. variabel independen mempengaruhi variabel dependen, ternyata 05,8% dipengaruhi oleh variabel lain.
3	Romi Haryo Julianto dan Susi Hendriani,	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap	Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya,

	2019	Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat	Analisis Data : Uji T Uji F	kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto 2013	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya	Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F	Hasil yang diperoleh sebagai kesimpulan parsial bahwa dua variabel t (3,236 dan 4,435) terhadap 2 variabel menunjukkan t lebih besar dari t tabel. Disimpulkan bahwa kedua variabel (motivasi kerja dan kepuasan kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE. Selanjutnya, dilihat dari penentuan tes dimana nilai R sebesar 0,874 dan R ² sebesar 0,763 atau 76,3%. variabel independen mempengaruhi variabel dependen, ternyata 23,7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sugiyono (2008). Berdasarkan latar belakang permasalahan, hipotesis yang diajukan berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung adalah:

2.7.1 Hipotesis parsial.

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung.
2. H_a : Terdapat pengaruh motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung.

Dalam menentukan hipotesis apakah diterima atau ditolak maka dalam menentukan hipotesa dengan cara membandingkan nilai antara t hitung dan t tabel dengan ketentuan:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

2.7.2 Hipotesis Simultan

1. H_0 : Secara simultan tidak terdapat pengaruh motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung.

2. H_a : Secara simultan terdapat pengaruh motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung.

Dalam menentukan penerimaan dan penolakan hipotesa dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

2.7.3 Hipotesis diajukan

1. H_a : Secara parsial terdapat pengaruh motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung
2. H_a : Secara simultan terdapat pengaruh motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja BAPPEDA Kota Bandar Lampung.

Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan variable motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung.
2. Terdapat pengaruh signifikan variable disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung.
3. Terdapat pengaruh signifikan variable kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung.
4. Terdapat pengaruh signifikan variable pengaruh motivasi (X_1), disiplin

(X_2) dan kepuasan kerja (X_3) signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif dimana menurut Suharsini Arikunto (2006) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya. Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia, selain itu diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur. Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandar Lampung.

3.2 Operasional Variabel

Operasional Variabel dalam penelitian ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti antara lain variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi dan kepuasan kerja sedangkan untuk variabel terikat kinerja. Devinisi operasional variabel penelitian pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Skala Pengukuran
Motivasi (X_1)	1. Keinginan berprestasi yang dimiliki seseorang	1. Keinginan berprestasi	1-4	Skala Likert
	2. Minat tatas pekerjaan untuk melaksanakan tugas	2. Minat tatas pekerjaan	5-8	
	3. Hubungan kerja dalam menyelesaikan kerja	3. Hubungan kerja	9-12	
Disiplin (X_2)	1. Bekerja tepat waktu dan efisien	1. Ketepatan waktu	1-4	Skala Likert
	2. Kemampuan memahami tugas dan melaksanakan tugas dengan baik	2. Kesadaran dalam bekerja	5-8	
	3. Memahami peraturan dan taat pada peraturan	3. Kepatuhan pada peraturan	9-12	
Kepuasan Kerja (X_3)	1. Karakteristik pekerjaan	1. Pemenuhan kebutuhan	1-2	Skala Likert
	2. Hasil memenuhi harapan	2. Perbedaan	3-4	
	3. Pemenuhan nilai	3. Pencapaian nilai	5-6	
	4. Perlakuan yang adil	4. Keadilan	7-9	
	5. Sifat pribadi dan faktor genetic	5. Komponen genetic	10-12	

Kinerja (Y)	1. Tujuan kelompok dicapai	1. Efektifitas	1-3	Skala Likert
	2. Akibat kepemilikan wewenang.	2. Tanggung jawab	4-6	
	3. Daya pikir, kreatifitas dan ide	3. Inisiatif	7-9	
	4. Pengetahuan atas pekerjaan	4. Pengetahuan	10-12	

3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam Penelitian ini data yang dikumpulkan berupa :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek Penelitian yang berasal dari tempat dilakukannya penelitian yaitu pada BAPPEDA Kota Bandar Lampung.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari buku-buku, internet, statistik dan lain-lain.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan adalah sebagai berikut:

- a. Studi lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung oleh penulis pada objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain :
 1. *Observasi*, yaitu dengan mengamati langsung pekerjaan pegawai di Kantor BAPPEDA Bandar Lampung terkait pengambilan data

tentang motivasi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bandar Lampung.

2. *Interview*, yaitu cara memperoleh data melalui wawancara dengan pegawai dengan mengacu pada daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.
 3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi, Tupoksi dan Peraturan Daerah.
 4. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk melakukan pengambilan data tentang kompetensi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai.
- b. Studi kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data melalui literatur, tulisan-tulisan ilmiah yang ada hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Arikunto 1996) Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti atau wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2008). Populasi penelitian pegawai BAPPEDA Kota Bandar Lampung berjumlah sekitar 62 Orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2000), untuk subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sehingga teknik yang digunakan adalah teknik *total sampling* oleh sebab itu sampel pada penelitian ini berjumlah 62 responden

3.5 Pengujian Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya kuesioner. Untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan kuesioner dengan cara melihat dan membandingkan nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan. Nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka butir-butir pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2001).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat pengukur (instrument) yang digunakan dapat dipercaya atau konsisten dan tepat dalam pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2001).

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Abdurahman.M. dan Muhidin.S.A. (2007) menyatakan bahwa analisis data adalah upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik, sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah difahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.6.1 Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis Korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui dan menguji hipotesis atau hubungan antar variabel. Rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* dengan formula dan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiono, 2006)

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Populasi

\sum = Jumlah

Untuk mendapatkan nilai korelasi, peneliti mempergunakan perhitungan komputerisasi program (*Statistical Package for Social Scienceties*) SPSS-20 dan setelah diketahui r (korelasi), maka akan didapat

besar kecilnya hubungan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung, dengan menggunakan standar pengukuran sebagai berikut:

Kategori koefisien korelasi yang digunakan adalah :

1. Korelasi sangat lemah : 0,00 – 0,199
2. Korelasi lemah : 0,20 – 0,399
3. Korelasi sedang : 0,40 – 0,599
4. Korelasi kuat : 0,60 – 0,799
5. Korelasi sangat kuat : 0,80 – 1,00

(Sugiyono, 2006)

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisis ini juga dipergunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Pada penelitian ini mempergunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui secara linier antara variabel independen (bebas) X dengan variabel dependen (terikat) Y. Adapun rumus Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + et$$

Keterangan	Y	= Kinerja Pegawai
	X ₁	= Motivasi
	X ₂	= Disiplin
	X ₃	= Kepuasan Kerja
	a	= Konstanta
	b	= Koefisien Regresi
	et	= Error

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji T-test

Uji statistic koefisien korelasi *product moment* (r) digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T- test yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t = Uji t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Dengan kriteria dan kaidah pengujian :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak signifikan

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama (X1, X2, X3) terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian :

- a. Ho ditolak dan Ha diterima, jika F hitung \geq dari F tabel
- b. Ho diterima dan Ha ditolak, jika F hitung \leq dari F tabel

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variansi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. R^2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah R^2 yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam suatu modal atau disebut R^2 yang telah disesuaikan (*Adjusted- R^2*). Adapun rumus R^2 sebagai berikut:

$$R^2 = (SSR) / (SST)$$

Keterangan

R^2 = Koefisien determinasi

SSR = *Sum of square Regression*

SST = *Sum of square Total*

Nilai koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 – 1 dan apabila R^2 mendekati nilai 1, maka hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel

bebas. Sebaliknya apabila nilai R^2 mendekati nilai 0, maka variasi dari variabel terikat tidak dapat dijelaskan variabel bebas (Ghozali, 2001). Dalam melakukan pengolahan data penulis menggunakan komputerisasi program '' *Statistical Package for Social Scienceties* (SPSS-20).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandar Lampung di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 61 Tahun 2016, telah ditetapkan Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Dokter Susilo No.2, Sumur Batu, Kec.Tlk Betong Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212. Bappeda Kota Bandar Lampung dikepalai oleh seorang Kepala Badan terdiri atas 1 Sekretariat dan 5 bidang, yaitu (1) Bidang Pembangunan Manusia dan Masyarakat, (2) Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam, (3) Bidang Sosial, (4) Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah, dan (5) Bidang Penelitian dan Pengembangan dengan keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 63 orang.

Deskripsi data dalam penelitian ini merupakan gambaran data yang digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang merupakan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandar

Lampung yang berjumlah 62 orang (tidak termasuk kepala BAPPEDA) sebagai objek dalam penelitian ini. Deskripsi data yang dipresentasikan mencakup karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama kerja dan status dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	44 %
2	Perempuan	35	56 %
Total		62	100 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang lebih sedikit dari responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	15	24 %
2	31 – 50	47	76 %
Total		62	100 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 15 orang, sedangkan jumlah responden dengan usia di atas 31-50 tahun sebanyak 47 orang merupakan jumlah pegawai yang paling sedikit.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pasca Sarjana (S2)	35	56 %
2	Sarjana (S1)	23	37 %
3	D3	1	2 %
4	SMA	3	5 %
Total		62	100 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S2 menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 35 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan S1 sejumlah 23 orang, SMA sejumlah 3 orang dan yang terakhir D3 dengan jumlah 1 orang. Hal tersebut berarti pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Pasca Sarjana.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Motivasi yang diberikan kepada 62 orang pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SK (5)		K (4)		S (3)		L (2)		SL (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Keinginan berprestasi											
1	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.	6	9,7 %	27	43,5 %	11	17,7 %	18	29,0 %	-	-
2	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	3	4,8 %	23	37,1 %	9	14,5 %	18	29,0 %	9	14,5 %
3	Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan.	3	4,8 %	6	9,7 %	26	41,9 %	27	43,5 %	-	-
4	Hadiah yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi akan memotivasi kerja pegawai.	3	4,8 %	22	35,5 %	19	30,6 %	18	29,0 %	-	-
Minat atas pekerjaan											
5	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	10	16,1 %	33	53,2 %	10	16,1 %	9	14,5 %	-	-
6	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.	4	3,5 %	21	33,9 %	25	40,3 %	12	19,4 %	-	-

7	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	10	16,1 %	34	54,8 %	18	29,0 %	-	-	-	-
8	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.	16	25,8 %	22	35,5 %	9	14,5 %	15	24,2 %	-	-
Hubungan kerja											
9	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor.	16	25,8 %	28	45,2 %	18	29,0 %	-	-	-	-
10	Hubungan antara sesama pegawai dan pimpinan terjalin harmonis.	10	16,1 %	18	29,0 %	31	50,0 %	3	4,8 %	-	-
11	Pegawai dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.	13	21,0 %	15	24,2 %	34	54,8 %	-	-	-	-
12	Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis.	13	21,0 %	15	24,2 %	31	50,0 %	3	4,8 %	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 62 responden mengenai Motivasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 3 “Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan..” memperoleh jawaban Lemah (L) terbanyak dengan nilai 27 atau 43,5 % dan no. 2 “Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.” memperoleh jawaban Sangat Lemah (SL) dengan nilai 9 atau 14,5 %, Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung belum dapat penghargaan atas prestasi kerja dan kesempatan untuk mengembangkan karir.

Jawaban responden untuk pertanyaan no. 4 “Hadiah yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi akan memotivasi kerja pegawai.” memperoleh jawaban Sangat Kuat (SK) dengan nilai 3 atau 4,8 %, yang berarti bahwa pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung secara personal belum dapat hadiah bagi pegawai yang berprestasi untuk memotivasi kerja.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden tentang Disiplin

No	Pernyataan	Jawaban									
		SK		K		S		L		SL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ketepatan waktu dalam bekerja											
1	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas.	3	4,8 %	3	4,8 %	28	45,2 %	25	40,3 %	3	4,8 %
2	Atasan memberikan pujian kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	-	-	25	40,3 %	25	40,3 %	6	9,7 %	6	9,7 %
3	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu.	-	-	22	35,5 %	24	38,7 %	10	16,1 %	6	9,7 %
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di kantor.	6	9,7 %	37	59,7 %	16	25,8 %	-	-	3	4,8 %
Kesadaran dalam bekerja											
5	Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.	3	4,8 %	22	35,5 %	22	35,5 %	12	19,4 %	3	4,8 %

6	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.	6	9,7 %	22	35,5 %	21	33,9 %	10	16,1 %	3	4,8 %
7	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	6	9,7 %	30	48,4 %	23	37,1 %	-	-	3	4,8 %
8	Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani.	6	9,7 %	40	64,5 %	3	4,8 %	10	16,1 %	3	4,8 %
Kesadaran pada peraturan											
9	Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan.	3	4,8 %	13	21,0 %	28	45,2 %	18	29,0 %	-	-
10	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.	3	4,8 %	16	25,8 %	21	33,9 %	16	25,8 %	6	9,7 %
11	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan.	6	9,7 %	28	45,2 %	15	24,2 %	10	16,1 %	3	4,8 %
12	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai.	9	14,5 %	31	50,0 %	9	14,5 %	10	16,1 %	3	4,8 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 62 responden mengenai Disiplin diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 8 “Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani.” memperoleh jawaban kuat (K) terbanyak dengan nilai 40 atau 64,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan

pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung mampu menguasai pekerjaan yang sedang jalani.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SK		K		S		L		SL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pemenuhan kebutuhan											
1	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai.	3	4,8 %	6	9,7 %	38	31,6 %	9	14,5 %	6	9,7 %
2	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.	6	9,7 %	24	38,7 %	29	46,8 %	3	4,8 %	-	-
Perbedaan											
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	12	19,4 %	30	48,4 %	20	32,3 %	-	-	-	-
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.	9	14,5 %	30	48,4 %	23	37,1 %	-	-	-	-
Pencapaian nilai											
5	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.	9	14,5 %	15	24,2 %	29	46,8 %	6	9,7 %	3	4,8 %
6	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.	3	4,8 %	30	48,4 %	29	46,8 %	-	-	-	-
Keadilan											

7	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan saya.	-	-	18	29,0 %	21	33,9 %	20	32,3 %	3	4,8 %
8	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.	-	-	15	24,2 %	18	29,0 %	26	41,9 %	3	4,8 %
9	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat pegawai bawahannya.	3	4,8 %	33	53,2 %	6	9,7 %	17	27,4 %	3	4,8 %
Komponen genetic											
10	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.	3	4,8 %	6	9,7 %	21	33,9 %	29	46,8 %	3	4,8 %
11	Setiap pegawai tidak bisa disamai kepribadiannya sesama pegawai lain.	-	-	21	33,9 %	27	43,5 %	14	22,6 %	-	-
12	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	9,7 %	30	48,4 %	15	24,2 %	11	17,7 %	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 62 responden mengenai Kepuasan Kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 10 “Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.” memperoleh jawaban Lemah (L) terbanyak dengan nilai 29 atau 46,8 % dan no. 1 “Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai.” memperoleh jawaban Sangat Lemah (SL) dengan nilai 6 atau

9,7 %, Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung tidak menghormati hak individu masing-masing dan kurang sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas. Jawaban responden untuk pertanyaan no. 10 “Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.” memperoleh jawaban Sangat Kuat (SK) dengan nilai 3 atau 4,8 %, yang berarti bahwa pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung secara personal masih banyak pegawai tidak menghormati hak pribadi masing-masing.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban									
		SK		K		S		L		SL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Efektifitas											
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	6	9,7 %	33	53,2 %	23	37,1 %	-	-	-	-
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan.	12	19,4 %	21	33,9 %	29	46,8 %	-	-	-	-
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	9	14,5 %	18	29,0 %	35	56,5 %	-	-	-	-
Tanggung Jawab											
4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.	12	19,4 %	27	43,5 %	23	37,1 %	-	-	-	-
5	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-	12	19,4 %	24	38,7 %	26	41,9 %	-	-	-	-

	sungguh sesuai jabatan saya.										
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	12	19,4 %	15	24,2 %	35	56,5 %	-	-	-	-
Inisitif											
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	-	-	39	62,9 %	9	14,5 %	14	22,6 %	-	-
8	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya.	3	4,8 %	30	48,4 %	18	29,0 %	11	17,7 %	-	-
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.	9	14,5 %	15	24,2 %	24	38,7 %	14	22,6 %	-	-
Pengetahuan											
10	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	12	19,4 %	24	38,7 %	26	41,9 %	-	-	-	-
11	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.	9	14,5 %	24	38,7 %	29	46,8 %	-	-	-	-
12	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat	15	24,2 %	18	29,0 %	26	41,9 %	3	4,8 %	-	-

bekerja.											
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 62 responden mengenai Kinerja Pegawai diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 9 “Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.” memperoleh jawaban Lemah (L) terbanyak dengan nilai 14 atau 22,6 % dan Sangat Lemah (SL) dengan nilai 9 atau 14,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung tidak mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan dalam rangka mendukung mereka untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka.

4.2 Pengujian Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,452	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,865	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,796	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,743	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,728	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,868	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,573	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,884	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,755	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,917	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 11	0,904	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 12	0,872	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variable Motivasi (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,917 dan paling rendah 0,452. Dengan demikian seluruh item Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin (X₂)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,506	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,480	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,830	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,898	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,756	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,905	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,716	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0,897	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 9	0,572	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 10	0,652	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 11	0,848	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 12	0,908	0,250	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Disiplin (X₂) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,908 dan paling rendah 0,480. Dengan demikian seluruh item Disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X_3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,046	0,250	$r_{hitung} < r_{table}$	Tidak Valid
Pernyataan 2	0,675	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,721	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,606	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,700	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,684	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,410	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,761	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,713	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,486	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 11	0,662	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 12	0,799	0,250	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variable Kepuasan Kerja (X_3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,799 dan paling rendah 0,046. Dengan demikian item pernyataan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis data sedangkan yang digunakan hanya 11 item pernyataan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,864	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,913	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,914	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,909	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,913	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,925	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,779	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,814	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,903	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,897	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,870	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,911	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,925 dan paling rendah 0,779. Dengan demikian seluruh item Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS-21 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.12

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2006)

Berdasarkan tabel 4.13 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.13**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Motivasi	0,939	Sangat Kuat	Reliabel
Disiplin	0,930	Sangat Kuat	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,833	Sangat Kuat	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,973	Sangat Kuat	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,939 yang berarti bahwa variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat karena terletak pada nilai interval Sangat Kuat, variabel Disiplin (X2) sebesar 0,930 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat karena terletak pada nilai interval Sangat Kuat, variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,833 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat karena terletak pada nilai interval Sangat Kuat dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,973. Hal tersebut berarti bahwa keempat variabel tersebut reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat kuat karena terletak pada nilai interval 0,80 – 1,00 (Sangat Kuat). Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keempat variabel yang diujikan yaitu Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat, dan dapat diartikan pula bahwa keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,994	4,756		,630	,531
1 Motivasi	,446	,117	,449	3,808	,000
Disiplin	,028	,086	,029	,321	,750
Kepuasan Kerja	,538	,158	,389	3,399	,001

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = 2,994$, koefisien $b_1 = 0,446$, $b_2 = 0,028$, dan $b_3 = 0,538$, sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,994 + 0,446X_1 + 0,028X_2 + 0,538X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja SDM

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

X3 = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 2,994 menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja jika nilainya 0 maka Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung memiliki tingkat kinerja sebesar 2,994.
- b. Nilai koefisien Motivasi (β_1) sebesar 0,446 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin, Kepuasan Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,446 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Nilai koefisien Motivasi (β_2) sebesar 0,028 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin, Kepuasan Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,028 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- d. Nilai koefisien Motivasi (β_3) sebesar 0,538 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin, Kepuasan Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,538 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.371	3.687		3.626	.001
Motivasi (X1)	.728	.087	.733	8.348	.000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

1. Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data tabel 4.15 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,348 dan t_{tabel} sebesar 2,002, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,000 di bawah nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti pula bahwa Motivasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Regresi Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.762	4.678		6.576	.000
TotalX2	.329	.117	.340	2.799	.007

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

2. Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data tabel 4.15 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,799 dan t_{tabel} sebesar 2,002, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi variabel Disiplin memiliki nilai sebesar 0,007 di bawah nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti pula bahwa Disiplin dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.052	4.945		1.022	.311
TotalX3	.986	.125	.713	7.877	.000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

3. Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data tabel 4.15 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 7,877 dan t_{tabel} sebesar 2,002, sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,000 di bawah nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti pula bahwa Kepuasan Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yang dilakukan adalah bila nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sebaliknya, bila nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.

Tabel 4.18**Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2625,406	3	875,135	31,027	,000^b
	Residual	1635,949	58	28,206		
	Total	4261,355	61			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.16 di atas menjelaskan bahwa hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 31,027 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pula bahwa pengujian simultan variabel Motivasi (X1) Disiplin (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.

4.4.3 Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,596	5,311

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,616, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 61,6 % sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, terlihat bahwa hasil nilai t-hitung

sebesar 8,348 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini terbukti bahwa taraf signifikan $\alpha < 0,05$ atau 5%, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati, *et.al* (2013) yang menganalisis motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. pos indonesia (persero) cabang bitung memberikan hasil bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 94,2% dan 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.5.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, terlihat bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 2,799 dengan taraf signifikan 0,007. Hal ini terbukti bahwa taraf

signifikan $\alpha < 0,05$ atau 5%, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Taraf signifikan hasil sebesar 0,007 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti, *et.al* (2015) yang menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bappeda provinsi sulawesi tengah menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada bappeda provinsi sulawesi tengah.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, terlihat bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 7,877 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini terbukti bahwa taraf signifikan $\alpha < 0,05$ atau 5%, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung, yang berarti juga bahwa semakin besar kepuasan kerja yang diperoleh oleh para pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai, maka akan menurunkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati, *et.al* (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Metode Asosiatif.

4.5.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sejalan dengan era otonomi daerah, maka permasalahan kepegawaian tersebut dapat menjadi hambatan dalam mengembang amanat Undang-Undang maupun dalam upaya peningkatan daya saing (*competitive advantages*). Kondisi yang demikian akan menghambat kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah. Sehubungan dengan hal tersebut, pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja merupakan hal penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan level

manajemen dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia aparatur sipil negara. Realisasi dari komitmen yang secara jelas dipaparkan dalam visi dan misi yang mengatasmamakan berbasis kinerja dan pelayanan publik diharapkan mampu menghapus pandangan negatif masyarakat tentang kinerja pemerintah daerah. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja ketiganya berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang terjadi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung akan menaikkan atau menurunkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung dengan hasil uji t sebesar 8,348 tingkat signifikan P(Sig) 0,000 maka $t_{hitung} 8,348 > t_{table} 2,002$ Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung dengan hasil uji t sebesar 2,799 tingkat signifikan P(Sig) 0,007 maka $t_{hitung} 2,799 > t_{table} 2,002$ Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung dengan hasil uji t sebesar 7,877 tingkat signifikan P(Sig) 0,000 maka $t_{hitung} 7,877 > t_{table} 2,002$ Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Motivasi, Disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung dengan nilai uji F 31,027 tingkat signifikan P(Sig) 0,000. maka $F_{hitung} 31,027 > F_{table} 3,15$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa implikasi dan saran dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Bandar Lampung, perlu lebih diperhatikan lagi seperti dalam motivasi untuk berprestasi dan motivasi untuk berafiliasi yaitu dengan cara memberikan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif. Karena kedua hal tersebut juga merupakan kebutuhan dasar yang sangat diperlukan bagi pegawai, sebagai suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Misalnya dengan memberikan pelatihan dan seminar-seminar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yang memungkinkan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai.
2. Dalam disiplin kerja yang perlu ditingkatkan adalah indikator disiplin waktu dan indikator rela menegakkan aturan, sehingga proses penciptaan kinerja yang maksimal dapat tercapai. Beberapa cara yang dapat diterapkan meliputi penerapan sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja. Hukuman diperlukan dalam

meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar mentaati semua peraturan instansi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas instansi agar visi dan misi pada Kantor BAPPEDA Kota Bandar Lampung dapat dicapai secara maksimal.

3. Kepuasan kerja para pegawai harus menjadi perhatian pengambil kebijakan dalam suatu organisasi terlebih saat melaksanakan pekerjaan, karena apabila kepuasan dalam bekerja didapat maka para pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi kerja yang baik, harapan yang muncul ketika kepuasan dalam bekerja didapat para pegawai tentunya akan dapat mendorong pencapaian terhadap nilai-nilai pekerjaan yang menjadi tujuan yang ingin dicapai secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan kinerja
4. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka bersemangat dalam bekerja dan memiliki kreatifitas dalam bekerja. Selain itu, perlu ditanamkan rasa kecintaan terhadap instansi tempat mereka bekerja pada diri pegawai agar mereka lebih merasa peduli dan memiliki terhadap instansi mereka. Pada akhirnya mereka mencintai instansi mereka dan mau serta mampu menjaga nama baik instansi mereka.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 61,6% terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja

pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan dapat meneliti faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M dan Muhidin, S.A., 2007, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arikunto, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakte*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gary, Dessler, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1*, Kelompok Gramedia, Jakarta. Gouzali.
- Gibson, James L., et al., 2000, *Organization : Behavior, Structure, Process*, BPI, Plano.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M.S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-20. Jakarta: Bumi Aksara.
- IG. Wursanto, 2008, *Menajemen Kepegawaian*, Yogyakarta : Kansius.
- Irawan, Prasetya, dkk, *Teori Belajar*, 2007, *Buku Materi Pokok Psikologi Pendidikan*, Jakarta.
- Kifta, D.A., 2019, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Profab Indonesia*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Kreitner dan Kinicki, Angelo, 2001, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Alih Bahasa Erly Suandy, Salemba Empat, Jakarta.
- Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandar Lampung Tahun 2019.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung .
- Penelitian Muhadi, 2007, dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Prawirosentono, Suryadi, 2009, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2003, *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Siagian, S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-20. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Pustaka. Setia, Mandar Maju Bandung.
- Soeprihantono, 1988, *Riset Operasi: untuk Pengambilan Keputusan*, Jakarta; Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sukadi, 2016, *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1, Karangpandan*, Tesis, IAIN Surakarta.
- Suryadi, Prawirosentono, 2008. *Kebijakan kinerja karyawan*, Yogyakarta: BPEE.

Supomo, R. Nurhayati, E., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia - untuk Mahasiswa dan Umum*, Bandung: Yrama Widya.

Suprihanto John, dkk., 2007, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zeithaml, V.A. and Parasuraman, A. Lewis, Berry, L.L., 2005, "*Quality counts in services too*", *Business Horizons*, Vol. 28 No. 3, pp. 44-52, USA.



Bandar Lampung, 08 Januari 2021

Nomor : IP. 031/DMJ/PASCA-MM/I-2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth,
Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung
Di Bandar Lampung.

Dengan Hormat,
Sehubungan sedang berlangsungnya Penyusunan Thesis Mahasiswa Magister Manajemen Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya, maka kami memohon kerjasama Bapak/Ibu agar kiranya dapat menerima mahasiswa kami untuk melakukan penelitian di Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin.

Adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama	:	Rusdee Chemoh
NPM	:	1922311018
Status	:	Mahasiswa Magister Manajemen (MM) IIB Darmajaya
Lokasi Penelitian	:	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung
Alamat	:	Jl. Dokter Susilo No.2, Sumur Batu, Kec.Tik Betong Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212
Lamanya	:	19 September 2020 s.d 08 April 2021
Pengikut / Anggota	:	-
Penanggung Jawab	:	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Tujuan	:	Melakukan Penelitian dan Pengambilan Data
Judul Tesis	:	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA kota Bandar Lampung

Demikianlah permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr. Faurani Santi Singagerda S.E., M.Sc
NIK. 30040419



PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Dokter Susilo No. 2 Telp. (0721) 254984 Fax. 258142
BANDAR LAMPUNG

Bandar Lampung, 12 Januari 2021

Nomor : 800/ 31 /IV.01/2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian Mahasiswa
Program Pascasarjana MM
IBI Darmajaya a.n. Rusdee
Chemoh

Kepada Yth,
Sdr. DEKAN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS IBI DARMAJAYA
di

Bandar Lampung

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor IP.031/DMJ/PASCA-MM/I-2021 tanggal 8 Januari 2021 perihal Permohonan Izin Mahasiswa untuk melakukan penelitian pada Bappeda Kota Bandar Lampung, yaitu :

Nama : RUSDEE CHEMOH
NPM : 1922311018
Status : Mahasiswa Magister Manajemen (MM) IBI Darmajaya

Judul Penelitian : ***Pengaruh Motivasi, Disiplin dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Bandar Lampung***

Pada prinsipnya kami menyetujui dan mengizinkan mahasiswa untuk mengadakan penelitian pada Bappeda Kota Bandar Lampung, dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada Bappeda Kota Bandar Lampung dan menjalankan protokol kesehatan.

Demikian untuk maklum, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih

KEPALA,



DR. KH. H. DARMANSYAH, S.H., M.Pd

Pembina Utama Muda

Nip. 19631015 199001 1 002

TEMBUSAN :

1. Yth. Bapak Walikota Bandar Lampung (sebagai laporan)
2. Yth. Sdr. Kaban Kesbang Kota Bandar Lampung
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

KUESIONER PENELITIAN



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93A, Lampung 35142

KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KOTA BANDAR
LAMPUNG**

IDENTITAS PENELITIAN

Nama	: RUSDEE CHEMOH
Jurusan	: Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya
Alamat	: Jl. Ratu Diballau Gg. Raden Saleh Gg. Sakai

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Strata Dua (S2), dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KOTA BANDAR LAMPUNG”**, maka demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/s-Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i hanya mengisi salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda Ceklis (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Data Pengisi Kuesioner

1. Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan
2. Usia 21-30 tahun 31-50 tahun
3. Jabatan Sekretariat Bidang Pembangunan Manusia dan Masyarakat
 Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam Bidang Sosial
 Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah Bidang Penelitian dan Pengembangan
 Pejabat Fungsional Staf

Petunjuk Pengisian

SK	Sangat Kuat	0,80 – 1,00
K	Kuat	0,60 – 0,799
S	Sedang	0,40 – 0,599
L	Lemah	0,20 – 0,399
SL	Sangat Lemah	0,00 – 0,199

Kuesioner Mengenai Motivasi

No.	Pernyataan	SK	K	S	L	SL
Keinginan berprestasi						
1.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.					
2.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.					
3.	Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan.					
4.	Hadiah yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi akan memotivasi kerja pegawai.					
Minat atas pekerjaan						
5.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
6.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.					
7.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
8.	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.					
Hubungan kerja						
9.	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor.					
10.	Hubungan antara sesama pegawai dan pimpinan terjalin harmonis.					
11.	Pegawai dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.					
12.	Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di kantor terjalin harmonis.					

Kuesioner Mengenai Disiplin

No.	Pernyataan	SK	K	S	L	SL
Ketepatan waktu dalam bekerja						
1.	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas.					
2.	Atasan memberikan pujian kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di kantor.					
Kesadaran dalam bekerja						
5.	Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.					
6.	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.					
7.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
8.	Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani.					
Kesadaran pada peraturan						
9.	Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan.					
10.	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.					
11.	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan.					
12.	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai.					

Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SK	K	S	L	SL
Pemenuhan kebutuhan						
1.	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai.					
2.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					
Perbedaan						
3.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
4.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.					
Pencapaian nilai						
5.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
6.	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.					
Keadilan						
7.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan saya.					
8.	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.					
9.	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat pegawai bawahannya.					
Komponen genetic						
10.	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.					
11.	Setiap pegawai tidak bisa disamai kepribadiannya sesama pegawai lain.					
12.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Kuesioner Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SK	K	S	L	SL
Efektifitas						
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
Tanggung jawab						
4.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.					
5.	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan saya.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
Inisitif						
7.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
8.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya.					
9.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.					
Pengetahuan						
10.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
11.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.					
12.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada bulan Februari 2021, peneliti memberikan kuesioner mengenai Motivasi kepada 15 orang responden yang merupakan staf ASN pada instansi tersebut. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-survei Mengenai Motivasi

No.	Pertanyaan	SK	K	S	L	SL
1	Setiap pegawai merasa aman bekerja pada instansi tempat mereka bekerja.	1		4	10	
2	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	1	1	3	9	1
3	Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan.	1	2	3	8	1
4	Hubungan antara sesama pegawai dan pimpinan terjalin harmonis.	3		2	10	
5	Pimpinan memberikan pujian kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3		2	10	

Sumber: Pra-survei 2021

Hasil jawaban 15 orang responden terhadap 5 butir pertanyaan yang menanyakan tentang motivasi adalah bahwa butir soal no. 1, 2 dan 3 “*Setiap pegawai merasa aman bekerja pada instansi tempat mereka bekerja.*”, “*Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.*” Dan “*Setiap pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan.*” memperoleh jawaban Sangat Kuat (SK) paling sedikit yaitu sebanyak 1 jawaban dan jawaban Lemah (L) sebanyak 10, 9 dan 8 jawaban. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap sikap pimpinan atau kebijakan instansi yang tidak memberikan kesempatan sebagai dorongan atau motivasi kepada mereka untuk merasa aman bekerja pada tempat mereka bekerja, bisa mengembangkan karir dan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan secara optimal. Sebagai konsekuensinya,

kebanyakan pegawai tidak merasa termotivasi untuk bekerja secara optimal dan enggan membuat prestasi dalam pekerjaan sehingga mereka menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan.

Hasil pemberian kuesioner kepada 15 pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung mengenai Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-survei Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	SK	K	S	L	SL
1	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas.	1	1	7	6	
2	Atasan tidak memberikan Penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas.		2	5	8	
3	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya.		3	6	6	
4	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.	1	3	6	5	
5	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.		1	2	12	

Sumber: Pra-survei 2021

Hasil jawaban 15 orang responden terhadap 5 butir pertanyaan yang menanyakan tentang motivasi adalah bahwa butir soal no. 1 dan 4 “*Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas.*” Dan “*Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.*” memperoleh jawaban Sangat Kuat (SK) paling sedikit yaitu sebanyak 1 jawaban dan jawaban Lemah (L) sebanyak 6 dan 5 jawaban. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap sikap pimpinan atau kebijakan instansi yang tidak memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas dan pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing. Sebagai konsekuensinya, kebanyakan pegawai merasa tidak memuaskan untuk bekerja secara optimal dan enggan

membuat prestasi dalam pekerjaan sehingga mereka menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan.

Hasil pemberian kuesioner kepada 15 pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung mengenai Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-survei Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	SK	K	S	L	SL
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	4		1	10	
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	3		1	11	
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan..	1		2	12	
4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.	3		1	11	
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	2		2	11	

Sumber: Pra-survei 2021

Hasil jawaban 15 orang responden terhadap 5 butir pertanyaan yang menanyakan tentang motivasi adalah bahwa butir soal no. 3 “*Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.*” memperoleh jawaban Sangat Kuat (SK) paling sedikit yaitu sebanyak 1 jawaban dan jawaban Lemah (L) sebanyak 12 jawaban. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden tidak mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa ditanggung jawab. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya wewenang atau tanggung jawab pada diri responden, sehingga mereka dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki tidak terdorong untuk melakukan sesuatu yang melebihi pekerjaan mereka.

Tabulasi Kuesioner Variabel Disiplin (X₂)

	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10	X2P11	X2P12	TOTAL X2
1	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	39
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	14
3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	39
4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	47
6	2	3	3	4	2	4	4	4	2	1	4	3	36
7	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
8	2	1	4	5	4	4	5	5	2	1	5	5	43
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
10	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
11	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
12	4	4	1	3	2	3	3	3	2	2	4	4	35
13	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	43
14	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	43
15	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	41
16	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	39
17	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
18	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
19	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
20	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
21	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	39
22	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	14
23	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	39
24	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
25	3	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	47
26	2	3	3	4	2	4	4	4	2	1	4	3	36
27	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
28	2	1	4	5	4	4	5	5	2	1	5	5	43
29	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
30	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
31	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
32	4	4	1	3	2	3	3	3	2	2	4	4	35
33	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	43
34	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	43
35	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	41

36	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	39
37	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
38	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
39	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
40	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
41	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	39
42	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	14
43	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	39
44	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
45	3	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	47
46	2	3	3	4	2	4	4	4	2	1	4	3	36
47	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
48	2	1	4	5	4	4	5	5	2	1	5	5	43
49	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
50	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
51	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
52	4	4	1	3	2	3	3	3	2	2	4	4	35
53	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	43
54	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	43
55	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	41
56	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	39
57	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
58	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
59	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
60	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
61	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	29
62	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46

Tabulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

	X3P 1	X3P 2	X3P 3	X3P 4	X3P 5	X3P 6	X3P 7	X3P 8	X3P 9	X3P1 0	X3P1 1	X3P1 2	TOTA L X3
1	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	39
2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	49
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	42
5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	52
6	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	37
7	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	38
8	1	4	5	5	1	4	1	1	1	3	4	4	34
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44
10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41
11	1	5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	48
12	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	37
13	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	39
14	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	41
15	3	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	3	38
16	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	4	36
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
20	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	42
21	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	39
22	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	49
23	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	40
24	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	42
25	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	52
26	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	37
27	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	38
28	1	4	5	5	1	4	1	1	1	3	4	4	34
29	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44
30	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41
31	1	5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	48
32	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	37
33	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	39
34	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	41
35	3	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	3	38
36	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	4	36

37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
39	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
40	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	42
41	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	39
42	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	49
43	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	40
44	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	42
45	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	52
46	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	37
47	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	38
48	1	4	5	5	1	4	1	1	1	3	4	4	34
49	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44
50	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41
51	1	5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	48
52	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	37
53	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	39
54	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	41
55	3	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	3	38
56	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	4	36
57	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
58	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
59	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
60	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	42
61	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
62	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30

Tabulasi Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	YP11	YP12	TOTAL (Y)
1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	41
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	44
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	42
16	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	35
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
20	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
21	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	41
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
23	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
26	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	44
31	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
33	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	54
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	42
36	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	35

37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
39	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
40	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
41	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	41
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
43	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
45	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
46	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
48	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	44
51	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
53	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	54
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	42
56	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	35
57	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
58	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
59	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
60	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
61	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33
62	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₁)

X1P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	18	29.0	29.0	29.0
Sedang	11	17.7	17.7	46.8
Kuat	27	43.5	43.5	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Lemah	9	14.5	14.5	14.5
Lemah	18	29.0	29.0	43.5
Sedang	9	14.5	14.5	58.1
Kuat	23	37.1	37.1	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	27	43.5	43.5	43.5
Sedang	26	41.9	41.9	85.5
Kuat	6	9.7	9.7	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	18	29.0	29.0	29.0
Sedang	19	30.6	30.6	59.7
Kuat	22	35.5	35.5	95.2

Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lemah	9	14.5	14.5	14.5
Sedang	10	16.1	16.1	30.6
Valid Kuat	33	53.2	53.2	83.9
Sangat Kuat	10	16.1	16.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lemah	12	19.4	19.4	19.4
Sedang	25	40.3	40.3	59.7
Valid Kuat	21	33.9	33.9	93.5
Sangat Kuat	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	18	29.0	29.0	29.0
Valid Kuat	34	54.8	54.8	83.9
Sangat Kuat	10	16.1	16.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lemah	15	24.2	24.2	24.2
Valid Sedang	9	14.5	14.5	38.7
Kuat	22	35.5	35.5	74.2

Sangat Kuat	16	25.8	25.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	18	29.0	29.0	29.0
Kuat	28	45.2	45.2	74.2
Sangat Kuat	16	25.8	25.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Sedang	31	50.0	50.0	54.8
Kuat	18	29.0	29.0	83.9
Sangat Kuat	10	16.1	16.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	34	54.8	54.8	54.8
Kuat	15	24.2	24.2	79.0
Sangat Kuat	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Sedang	31	50.0	50.0	54.8
Kuat	15	24.2	24.2	79.0
Sangat Kuat	13	21.0	21.0	100.0

Total	62	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X₂)

X2P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	25	40.3	40.3	45.2
Sedang	28	45.2	45.2	90.3
Kuat	3	4.8	4.8	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	6	9.7	9.7	9.7
Lemah	6	9.7	9.7	19.4
Sedang	25	40.3	40.3	59.7
Kuat	25	40.3	40.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	6	9.7	9.7	9.7
Lemah	10	16.1	16.1	25.8
Sedang	24	38.7	38.7	64.5
Kuat	22	35.5	35.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Sedang	16	25.8	25.8	30.6
Valid Kuat	37	59.7	59.7	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	12	19.4	19.4	24.2
Valid Sedang	22	35.5	35.5	59.7
Kuat	22	35.5	35.5	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	10	16.1	16.1	21.0
Valid Sedang	21	33.9	33.9	54.8
Kuat	22	35.5	35.5	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Valid Sedang	23	37.1	37.1	41.9
Kuat	30	48.4	48.4	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0

Total	62	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	10	16.1	16.1	21.0
Sedang	3	4.8	4.8	25.8
Kuat	40	64.5	64.5	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	18	29.0	29.0	29.0
Sedang	28	45.2	45.2	74.2
Kuat	13	21.0	21.0	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Lemah	6	9.7	9.7	9.7
Lemah	16	25.8	25.8	35.5
Sedang	21	33.9	33.9	69.4
Kuat	16	25.8	25.8	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	10	16.1	16.1	21.0
Sedang	15	24.2	24.2	45.2
Kuat	28	45.2	45.2	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	10	16.1	16.1	21.0
Sedang	9	14.5	14.5	35.5
Kuat	31	50.0	50.0	85.5
Sangat Kuat	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₃)**X3P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Lemah	6	9.7	9.7	9.7
Lemah	9	14.5	14.5	24.2
Sedang	38	61.3	61.3	85.5
Kuat	6	9.7	9.7	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Sedang	29	46.8	46.8	51.6

Kuat	24	38.7	38.7	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	20	32.3	32.3	32.3
Kuat	30	48.4	48.4	80.6
Sangat Kuat	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	23	37.1	37.1	37.1
Kuat	30	48.4	48.4	85.5
Sangat Kuat	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	6	9.7	9.7	14.5
Sedang	29	46.8	46.8	61.3
Kuat	15	24.2	24.2	85.5
Sangat Kuat	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	29	46.8	46.8	46.8
Kuat	30	48.4	48.4	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	20	32.3	32.3	37.1
Valid Sedang	21	33.9	33.9	71.0
Kuat	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	26	41.9	41.9	46.8
Valid Sedang	18	29.0	29.0	75.8
Kuat	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Lemah	17	27.4	27.4	32.3
Valid Sedang	6	9.7	9.7	41.9
Kuat	33	53.2	53.2	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Valid Lemah	29	46.8	46.8	51.6
Sedang	21	33.9	33.9	85.5
Kuat	6	9.7	9.7	95.2

Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	14	22.6	22.6	22.6
Sedang	27	43.5	43.5	66.1
Kuat	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X3P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	11	17.7	17.7	17.7
Sedang	15	24.2	24.2	41.9
Kuat	30	48.4	48.4	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

YP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	23	37.1	37.1	37.1
Kuat	33	53.2	53.2	90.3
Sangat Kuat	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	29	46.8	46.8	46.8
Kuat	21	33.9	33.9	80.6

Sangat Kuat	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	35	56.5	56.5	56.5
Kuat	18	29.0	29.0	85.5
Sangat Kuat	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	23	37.1	37.1	37.1
Kuat	27	43.5	43.5	80.6
Sangat Kuat	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	26	41.9	41.9	41.9
Kuat	24	38.7	38.7	80.6
Sangat Kuat	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	35	56.5	56.5	56.5
Kuat	15	24.2	24.2	80.6
Sangat Kuat	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	14	22.6	22.6	22.6
Sedang	9	14.5	14.5	37.1
Kuat	39	62.9	62.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	11	17.7	17.7	17.7
Sedang	18	29.0	29.0	46.8
Kuat	30	48.4	48.4	95.2
Sangat Kuat	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	14	22.6	22.6	22.6
Sedang	24	38.7	38.7	61.3
Kuat	15	24.2	24.2	85.5
Sangat Kuat	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	26	41.9	41.9	41.9
Kuat	24	38.7	38.7	80.6
Sangat Kuat	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	29	46.8	46.8	46.8
Kuat	24	38.7	38.7	85.5
Sangat Kuat	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

YP12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lemah	3	4.8	4.8	4.8
Sedang	26	41.9	41.9	46.8
Kuat	18	29.0	29.0	75.8
Sangat Kuat	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X1P9	Pearson Correlation	.473**	.508**	.628**	.588**	.299*	.530**	.322*	.535**	1	.805**	.743**	.759**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1P10	Pearson Correlation	.478**	.696**	.713**	.600**	.594**	.781**	.465**	.748**	.805**	1	.859**	.901**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1P11	Pearson Correlation	.445**	.668**	.613**	.522**	.709**	.827**	.497**	.746**	.743**	.859**	1	.901**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1P12	Pearson Correlation	.374**	.565**	.482**	.554**	.576**	.782**	.617**	.771**	.759**	.901**	.901**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Motivasi	Pearson Correlation	.452**	.865**	.796**	.743**	.728**	.868**	.573**	.884**	.755**	.917**	.904**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

	Pearson Correlation	.146	.329**	.510**	.355**	.809**	.476**	.123	.291*	1	.633**	.239	.279*	.572**
X2P9	Sig. (2-tailed)	.258	.009	.000	.005	.000	.000	.341	.022		.000	.061	.028	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.419**	.474**	.521**	.318*	.470**	.519**	.172	.400**	.633**	1	.383**	.507**	.652**
X2P10	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.012	.000	.000	.181	.001	.000		.002	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.458**	.224	.631**	.782**	.548**	.911**	.631**	.833**	.239	.383**	1	.901**	.848**
X2P11	Sig. (2-tailed)	.000	.080	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.002		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.493**	.390**	.648**	.848**	.546**	.872**	.720**	.892**	.279*	.507**	.901**	1	.908**
X2P12	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.506**	.480**	.830**	.898**	.756**	.905**	.716**	.897**	.572**	.652**	.848**	.908**	1
Disiplin	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

X3P7	Pearson Correlation	.098	-.191	-.052	.005	.213	-.042	1	.428**	.429**	.222	.291*	.244	.410**
	Sig. (2-tailed)	.448	.136	.687	.968	.097	.745		.001	.001	.083	.022	.056	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3P8	Pearson Correlation	.194	.449**	.305*	.192	.763**	.497**	.428**	1	.781**	.095	.244	.337**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.130	.000	.016	.135	.000	.000	.001		.000	.463	.056	.007	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3P9	Pearson Correlation	.345**	.320*	.345**	.192	.648**	.227	.429**	.781**	1	-.119	.249	.408**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.006	.011	.006	.135	.000	.076	.001	.000		.357	.051	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3P10	Pearson Correlation	-.306*	.298*	.355**	.467**	.300*	.501**	.222	.095	-.119	1	.399**	.510**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.015	.019	.005	.000	.018	.000	.083	.463	.357		.001	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3P11	Pearson Correlation	-.339**	.511**	.734**	.592**	.144	.630**	.291*	.244	.249	.399**	1	.693**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.264	.000	.022	.056	.051	.001		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3P12	Pearson Correlation	-.091	.627**	.766**	.715**	.244	.557**	.244	.337**	.408**	.510**	.693**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.483	.000	.000	.000	.056	.000	.056	.007	.001	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.046	.675**	.721**	.606**	.700**	.684**	.410**	.761**	.713**	.486**	.662**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.720	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	

Y6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.742**	.848**	.879**	.867**	.896**	1	.573**	.647**	.818**	.814**	.878**	.874**	.925**
Y7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.738**	.604**	.570**	.728**	.663**	.573**	1	.651**	.781**	.741**	.518**	.655**	.779**
Y8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.645**	.756**	.729**	.649**	.663**	.647**	.651**	1	.781**	.663**	.763**	.655**	.814**
Y9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.664**	.802**	.768**	.800**	.799**	.818**	.781**	.781**	1	.799**	.674**	.808**	.903**
Y10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.761**	.707**	.858**	.870**	.828**	.814**	.741**	.663**	.799**	1	.739**	.759**	.897**
Y11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.740**	.872**	.916**	.695**	.739**	.878**	.518**	.763**	.674**	.739**	1	.756**	.870**

Y12	Pearson Correlation	.797**	.867**	.847**	.800**	.832**	.874**	.655**	.655**	.808**	.759**	.756**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.864**	.913**	.914**	.909**	.913**	.925**	.779**	.814**	.903**	.897**	.870**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	12

Variabel Disiplin (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	12

Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	12

Hasil Uji Korelasi

Uji regresi liner berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.994	4.756		.630	.531
Motivasi	.446	.117	.449	3.808	.000

Disiplin	.028	.086	.029	.321	.750
Kepuasan Kerja	.538	.158	.389	3.399	.001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Hasil Uji t

Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.371	3.687		3.626	.001
Motivasi	.728	.087	.733	8.348	.000

a. Dependent Variable: totally

Variabel Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.762	4.678		6.576	.000
Disiplin	.329	.117	.340	2.799	.007

a. Dependent Variable: totally

Variabel Kepuasan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.052	4.945		1.022	.311
Kepuasan Kerja	.986	.125	.713	7.877	.000

a. Dependent Variable: totally

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2625.406	3	875.135	31.027	.000 ^b
	Residual	1635.949	58	28.206		
	Total	4261.355	61			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.596	5.311

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1


Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721

9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210


57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62		0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639

32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296		2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.

Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$

Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,10	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39

Degrees of freedom for Denominator



100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00