

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SENTRA
TERPADU PANGUDI LUHUR KOTA BEKASI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program sarjana

IRVAN MAULANA

NIM : 64201336

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

JAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irvan Maulana
NIM : 64201336
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudl Luhur Kota Bekasi”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Skripsi) yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut atau dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 22 Juni 2024
Yang menyatakan,



UNIVERSITAS

Irvan Maulana

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Irvan Maulana
NIM : 64201336
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi”** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Perusahaan : Sentra Terpadu Pangudi Luhur
Alamat : Jl. HM. Juyo Martono No.19, RT.002/RW.021, Kel.
Margahayu, Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi, 17113
Waktu Pelaksanaan : 26 April sampai dengan 26 Mei 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materai/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 22 Juni 2024
Yang menyatakan,



Irvan Maulana

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Irvan Maulana
NIM : 64201336
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 08 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Faif Yusuf, S.E., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Mahmud Syarif, S.E., M.M.

Penguji II : Rani Suryani, S.E., M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SENTRA TERPADU PANGUDI LUHUR KOTA BEKASI”** adalah hasil karya tulis asli Irvan Maulana dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini:

Nama : Irvan Maulana
Alamat : KP. Rawa Aren RT.003 RW.02 N0.193
No. Telp : 081283315412
E-mail : irvanmaul9805@gmail.com



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201336
Nama Lengkap : Irvan Maulana
Dosen Pembimbing I : Faif Yusuf, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	01 April 2024	ACC Judul	
2.	23 April 2024	Revisi BAB I	
3.	30 April 2024	ACC BAB I dan Revisi BAB II	
4.	14 Mei 2024	ACC Bab II dan Revisi BAB III	
5.	28 Mei 2024	ACC Bab III dan Konsultasi Pertanyaan Kuesioner	
6.	4 Juni 2024	Konsultasi Bab IV dan V	
7.	20 Juni 2024	Revisi Bab IV Dan V	
8.	25 Juni 2024	Finalisasi Skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 01 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 25 Juni 2024

Junlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I

(Faif Yusuf, SE, MM)

PERSEMBAHAN

“Keberhasilan itu hanya bisa dilakukan oleh diri sendiri bukan orang lain”
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (QS. AL-INSYIRAH, 6-8).

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat Kesehatan, Rahmat, Hidayah, Pertolongan, Ilmu yang tiada henti kepada penulis dan dari orang-orang yang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Terima kasih kepada Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunia nya skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu tercinta, Bapak Darto dan Ibu Khasanah yang telah membesarkan, selalu membimbing, memberikan dukungan baik moral maupun materil, memberi motivasi serta memberikan doa terbaik untuk saya agar meraih kesuksesan.
3. Kepada Adik tercinta, Hanifa Aliya Putri yang telah memberikan semangat, motivasi, serta doa untuk saya.
4. Kepada Keluarga besar yang sudah memberikan semangat, motivasi serta doa untuk saya.
5. Kepada sahabat saya Mita Afifah, Naufal Agil, Siti Rosyidah, Alifah Majidah yang telah memberikan waktu, ide, dan saran selama pembuatan skripsi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut, **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA TERPADU PANGUDI LUHUR KOTA BEKASI”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Faif Yusuf SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Staff / karyawan / dosen dilingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
6. Bapak/ibu selaku Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi
7. Staff / karyawan Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi yang sudah terlibat dalam menyusun skripsi penulis

8. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral serta doanya.
9. Rekan-rekan mahasiswa manajemen angkatan 2020 dan mahasiswa 64.8A.05

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari kata sempurna, untuk itu penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 22 April 2024

Penulis



(Irvan Maulana)



ABSTRAK

Irvan Maulana (64201336), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasi perusahaan, tetapi kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada sentra terpadu pangudi luhur kota Bekasi. Jenis penelitian ini menggunakan menggunakan analisis deskriptif. Metode dalam penelitian ini menggunakan uji data statistik yang akurat dengan menggunakan aplikasi SPSS 29. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan uji T dimana T hitung adalah $T_{hitung} 7.597 > T_{tabel} 2,034$ dengan signifikansi adalah $<,001 < 0,005$. Dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana $2,419 > T_{tabel} 2,034$ dengan signifikansi $0,021 < 0,005$. Uji F secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung $30,409 >$ nilai Ftabel $3,28$. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai .

ABSTRACT

Irvan Maulana (64201336), The Effect of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the Integrated Center Pangudi Luhur Bekasi City.

Human resources play an important role in company operations, but the progress and success of a company cannot be separated from the role and abilities of good human resources. Based on the previous description, the author feels it is necessary to conduct research on the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Pangudi Luhur Integrated Center, Bekasi City. The aim of this research is to find out and analyze how work motivation and work discipline partially and simultaneously influence employee performance at the pangudi luhur integrated center in Bekasi city. This type of research uses descriptive analysis. The method in this research uses accurate statistical data tests using the SPSS 29 application. The research results obtained show that partially the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance with the T test where the T count is $T \text{ count } 7,597 > T \text{ table } 2,034$ with significance is $< .001 < .005$. And the work discipline variable on employee performance is $2.419 > T \text{ table } 2.034$ with a significance of $0.021 < 0.005$. The F test simultaneously shows that the Fcount value is $30.409 > F \text{ table value } 3.28$. With a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, the variables of work motivation and discipline together have a positive and significant influence on employee performance at the Pangudi Luhur Integrated Center.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI....	Error! Bookmark not defined.iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI	vii
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitia	6
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 Motivasi Kerja	8
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian	24
3.2 Populasi dan ampel penelitian	24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
BAB V PENUTUP.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	62
SURAT KETERANGAN PKL/RISET.....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berfikir	22
Gambar IV. 2 Uji Normalitas Dengan Histogram	44
Gambar IV. 3 Uji Normalitas Dengan P-Plot.....	45
Gambar IV. 4 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	45
Gambar IV. 5 Uji Non Parametric.....	46
Gambar IV. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	47
Gambar IV. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Gambar IV. 8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	49
Gambar IV. 9 Hasil Uji T Mitivasi Kerja (X1)	50
Gambar IV. 10 Hasil Uji T Disiplin	51
Gambar IV. 11 Hasil Uji FGAMBAR	51
Gambar IV. 12 Hasil Uji Koefisien Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	53
Gambar IV. 13 Hasil Uji Koefisien Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	53
Gambar IV. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	53



UNIVERSITAS

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan.....	19
Tabel III. 1 Definisi operasional variabel X1	25
Tabel III. 2 Definisi operasional variabel X2	26
Tabel III. 3 Definisi operasional variabel Y	26
Tabel III. 4 Skala Likert.....	27
Tabel IV. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel IV. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	33
Tabel IV. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel IV. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	35
Tabel IV. 5 Hasil Uji Frekuensi Data Angket Kuesioner Responden.....	36
Tabel IV. 6 Hasil Uji Angket Data Kuesioner Responden	37
Tabel IV. 7 Hasil Uji Angket Data Kuesioner Responden	38
Tabel IV. 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif	39
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	41
Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	42
Tabel IV. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	42
Tabel IV. 12 Hasil Uji Realibilitas.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

A. 1 Pernyataan Kuesioner.....	67
A. 2 Tabulasi Hasil Responden	70
3. Hasil Uji Realibilitas	77
B. 4 Lampiran T tabel	78
B. 5 Lampiran F Tabel	79
B. 6 Lampiran Dokumentasi Penelitian.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasi perusahaan, tetapi kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan, lembaga pemerintah, atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasa mereka disebut pegawai. Karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu cara untuk mendorong hasil dan keseimbangan perusahaan. Ini dilakukan dengan memotivasi dan memberikan disiplin kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik.(Caissar et al., 2022).

Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang pegawai pasti akan meningkatkan hasil produksi, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan penjualan produk. Faktor-faktor individu, seperti kebutuhan, sikap, dan kemampuan, dan organisasi, seperti pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Jadi, menarik bagi penulis untuk melihat bagaimana perusahaan berusaha meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja pegawai, yang pasti akan menguntungkan perusahaan. Setiap pekerja juga memiliki keinginan untuk maju dalam karirnya.

Dalam sebuah lembaga kerja terutama milik pemerintahan pastinya dituntut untuk mengutamakan kualitas sumber daya manusianya dalam memberikan

pelayanan terhadap masyarakat. Kualitas inilah yang akan mempengaruhi penilaian serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga kerja tersebut. Kinerja yang baik merupakan salah satu hal yang wajib dimiliki oleh para pegawai agar tujuan lembaga kerja dapat tercapai.

Motivasi kerja adalah dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tidak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Menurut Hasibuan dalam (Florianus Geong, 2021), “Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan dan semangat kerja pegawai supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi supaya mencapai kepuasan hasil bekerja”.

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam perusahaan. Menurut Ardana (Muna & Isnowati, 2022) bahwa Disiplin kerja membantu mengajarkan pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, disiplin kerja juga melibatkan menjalankan dan menerima sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka.

Salah satu cara untuk melihat disiplin kerja seorang pegawai adalah dengan melihat seberapa sering mereka hadir di tempat kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik bahkan ketika mereka tidak diawasi oleh atasan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja

mereka dan dapat meningkatkan suasana kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Dengan demikian perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja.

Perusahaan adalah organisasi yang beroperasi untuk menyediakan barang dan jasa kepada masyarakat dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Struktur bisnis yang dipilih sebuah perusahaan biasanya didasarkan pada lini bisnis perusahaan tersebut. Beberapa di antaranya adalah korporasi, perseorangan, dan kemitraan. Struktur bisnis juga menunjukkan struktur kepemilikan Perusahaan (Anggraeni, 2022).

Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi merupakan penggabungan 3 (tiga) UPT Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial RI di lingkungan Liposos Bekasi yakni Balai Rehabilitasi Sosial Eks Gelandangan dan Pengemis "Pangudi Luhur" Bekasi, Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra "Tan Miyat" dan Balai Rehabilitasi Sosial Lansia "Budhi Dharma".

Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial, ke-3 eks Balai resmi tergabung menjadi Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi semenjak tanggal 3 Maret 2022.

Penyederhanaan birokrasi pemerintahan Presiden Jokowi. Dalam prosesnya, Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi secara resmi memiliki kepala pada bulan Juni 2022 yang merupakan jabatan struktural pimpinan tinggi pratama atau Jabatan structural.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi adalah karena adanya perasaan khawatir tentang ketidakjelasan kebijakan pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu penulis membuat mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang masalah diatas, adapun rumusan-rumusan penelitian ini dapat diuraikan dalam pernyataan-pernyataan berikut ini:

1. Apakah proses motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.
2. Apakah proses disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diuraikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.
3. Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Manfaat dari penelitian ini untuk menambah ilmu dan wawasan dalam manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber referensi dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti yang lain dalam melakukan dengan permasalahan yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengetahui proses motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam bidang penelitian manajemen sumber daya manusia dan tujuannya adalah menjelaskan dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti melakukan penelitian ini pada Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

Peneliti menggunakan metode kuantitatif statistik dengan melakukan penyebaran kuesioner penelitian kepada para pegawai Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini mengacu pada “Pedoman Penulisan Skripsi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika”. Maka penulis membagi menjadi 5 bab seperti berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

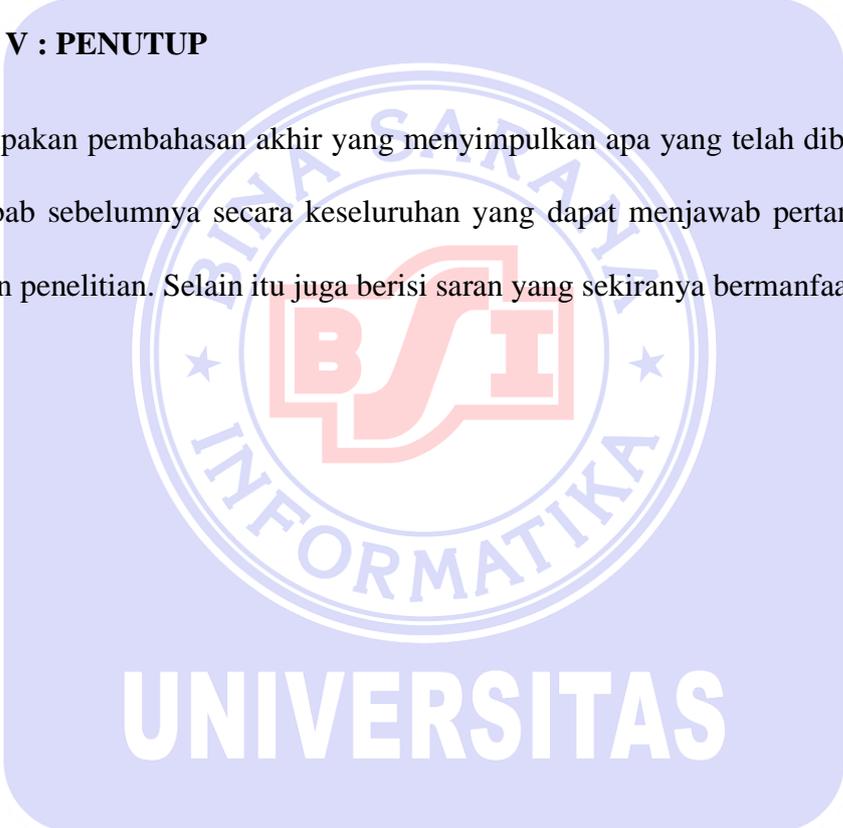
Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yaitu : Deskriptif data, pengujian hipotesis, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Merupakan pembahasan akhir yang menyimpulkan apa yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya secara keseluruhan yang dapat menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian. Selain itu juga berisi saran yang sekiranya bermanfaat.



UNIVERSITAS

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Rivai, 2022) Motivasi kerja adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan tujuan tersebut. Sikap dan nilai ini tidak terlihat, tetapi memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang bertindak dalam upaya mencapai tujuannya tersebut. Jika seseorang termotivasi, mereka akan memutuskan untuk melakukan sesuatu karena itu akan memenuhi keinginannya.

“Motivasi adalah kekuatan yang membuat seseorang termotivasi agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan upayanya untuk mencapai tujuan Bersama” (Kuswibowo, 2020).

“Motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang mempengaruhi timbulnya dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan” (Faif Yusuf et al., 2023).

2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Sebayang & Nurhaida, 2022) jenis-jenis motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah manager memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi yang

positif semangat kerja pegawai akan meningkat karena seseorang senang menerima sesuatu yang baik.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi pegawai dengan mendorong pegawai mereka untuk bekerja karena mereka takut akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Triono et al., 2021) faktor-faktor motivasi kerja ada 2 bagian yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong mereka untuk berprestasi. Faktor intrinsik termasuk prestasi (prestasi), pengakuan (pengakuan), pengembangan potensi individu (pengembangan), dan tanggung jawab (tanggung jawab). Faktor-faktor ini diuraikan di bawah ini berdasarkan analisis dokumentasi, pengamatan di lapangan, dan wawancara.

a) Prestasi

Prestasi pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang merupakan hasil dari kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh anggota staf. Dari penjelasan di atas, jelas bahwa motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan berprestasi.

b) Pengakuan

Pengakuan adalah Ketika seseorang ingin dihargai oleh atasan mereka di tempat kerjanya. Baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara, seperti memberi surat penghargaan, memberi hadiah uang tunai, medali, surat penghargaan, hadiah, atau meningkatkan gaji.

c) Tanggung Jawab

Pegawai juga memiliki tanggung jawab yang besar. Tanggung Jawab dapat didefinisikan pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi posisi seorang pegawai, semakin banyak tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d) Pengembangan potensi individu (advancement)

Pengembangan memiliki kesempatan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan mereka, seperti promosi dan kenaikan jabatan. Hal ini terkait dengan penggunaan teknologi informasi karena pegawai tahu bahwa pengembangan potensi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

a) Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk uang yang disesuaikan dengan hasil kerja pegawai. Gaji yang baik harus sesuai dengan jumlah kerja yang dilakukan pegawai dan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.

b) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah tempat dimana pegawai bekerja dengan peraturan yang berlaku, baik secara fisik maupun psikologis, yang berdampak pada kepuasan kerja dan

produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran pegawai dipengaruhi oleh semangat kerja mereka, yang menyebabkan pekerjaan lebih cepat diselesaikan.

c) Supervisi

Supervisi menunjukkan bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan yang tepat kepada bawahannya sehingga mereka dapat mengikuti dengan baik.

4. Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Marjuni et al., 2023) indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang harus bekerja keras.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yang berarti bahwa seseorang harus merasa aman saat melakukan pekerjaan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam bekerja.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat tercermin dari ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang sudah ditentukan oleh Perusahaan, Perusahaan berharap para pegawai bisa lebih produktif dalam bekerja. Tanpa adanya disiplin kerja para pegawai, maka segala kegiatan yang dilakukan Perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan.

Hal ini juga bisa berdampak dengan menurunnya produktivitas Perusahaan itu sendiri dalam persaingan di dunia bisnis yang sudah ditetapkan oleh petinggi Perusahaan (Marjuni et al., 2023).

Menurut Rivai dalam (Setiawan & Nuridin, 2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menjadi suatu alat ukur yang dipakai oleh manajer dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi peraturan dan standar perusahaan (Nursauli Sitompul et al., 2021).

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam (Manullang et al., 2022) jenis-jenis disiplin kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

a) Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*)

Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong pekerja untuk mematuhi aturan dan norma-norma sehingga tidak terjadi pelanggaran.

b) Disiplin Korektif (*Corretive Discipline*)

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencegah agar tidak terjadi pelanggaran berikutnya.

c) Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*)

Memberikan hukuman yang lebih berat jika pelanggaran dilakukan berulang kali. Sanksi dan pemantauan mungkin cara untuk mendorong disiplin progresif. Tujuannya adalah untuk memberi pegawai kesempatan untuk memperbaiki diri sebelum penerapan hukuman yang lebih serius.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, jika pegawai merasa mendapat jaminan kompensasi yang sebanding dengan usaha mereka bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Teladan sangat penting ditempat kerja karena selalu ada dalam segala aktivitasnya. Manajer dapat mencontohkan perilaku yang baik, seperti ucapan,

perbuatan dan sikap. Dengan harapan dapat berdampak positif pada pegawai dan perusahaan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang jelas untuk dipegang bersama, disiplin perusahaan tidak akan berfungsi.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan ditemukannya tindakan pelanggaran disiplin, Semua pegawai harusnya merasa terlindungi ketika ada pelanggaran disiplin dengan sanksi yang ada. Mereka harus berkomitmen untuk tidak membuat kesalahan lagi.

- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh pengawasan harus ada disetiap pekerjaan perusahaan untuk memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas mereka dengan benar dan sesuai dengan rencana.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Seorang pegawai adalah seseorang yang memiliki karakteristik atau sifat unik. Seseorang tidak hanya menerima kompensasi yang tinggi untuk pekerjaan yang sulit, tetapi mereka juga membutuhkan banyak perhatian dari pimpinannya.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Rasa saling menghormati dan menghargai sesama pegawai di perusahaan dan berkomunikasi dengan baik dan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

4. Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Rima et al., 2023) adalah sebagai berikut :

a) Kehadiran atau tepat waktu

Jumlah kehadiran waktu yang dihabiskan oleh pegawai untuk melakukan tugas perusahaan yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Mengikuti petunjuk yang diarahkan atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

c) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik atau tidak dipaksa.

d) Tanggung jawab

Kesediaan pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku di tempat kerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang masing-masing melakukan tugas dan kewajiban mereka. Pada dasarnya, setiap organisasi atau bisnis pasti membutuhkan tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan berkualitas tinggi. Karena itu, pegawai dianggap sebagai aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi mereka untuk kinerja yang baik bagi perusahaan (Arista & Nurlaila, 2022).

Menurut (Syafiq, 2021) mengatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkuprawiro (Esthi & Marwah, 2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja atau tingkat kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu. Standar hasil kerja dan target kerja ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati bersama.

2. Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam (Safitri, 2022) menyebutkan bahwa kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam (Tambunan, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dalam bentuk hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan.

c) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

d) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

e) Kepemimpinan

Perilaku seseorang dalam hal mengatur, mengelola dan memberi perintah kepada bawahannya untuk bersedia mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.

f) Gaya Kepemimpinan

Sikap atau gaya dari seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya.

g) Budaya Organisasi

Norma atau kebiasaan yang berlaku serta dimiliki oleh suatu organisasi.

h) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau perasaan suka dari seseorang, ketika sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan,

i) Lingkungan Kerja

Kondisi atau suasana disekitar lokasi tempat bekerja.

j) Loyalitas

Kesetiaan dari seorang pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja.

k) Komitmen

Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi.

1) Disiplin Kerja

Upaya dari pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

4. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Putri Adhistry et al., 2023) Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas diperlukan agar suatu perusahaan dapat bersaing, dan hasil kerja yang optimal juga merupakan kualitas dari produk dan jasa yang dijalankan perusahaan tersebut.

2) Jumlah Pekerjaan

Pencapaian tujuan yang diperlukan untuk menunjukkan kemampuan bisnis atau organisasi untuk mengelola sumber daya bisnis untuk mencapai tujuannya.

3) Waktu Kerja

Jam kerja yang dapat diterima dan praktis ditingkat manajemen yang berbeda. Waktu kerja merupakan dasar bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul skripsi peneliti sebagai dasar atau acuan yang dirangkum oleh peneliti dalam tabulasi data pada Tabel 2.2 berikut:

Tabel II. 1
Penelitian Yang Relevan

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Paryanti, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta.	Metode penelitian yang digunakan : Metode Kuantitatif Variabel yang digunakan : 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Persamaan : sama-sama membahas terkait Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan dan penelitian nya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Perbedaan : Perbedaannya terletak pada tempat penelitian.	Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 73,9%. Sedangkan sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Artinya jika motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja juga akan meningkat sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang tinggi.
2	(Anggi, 2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas	Metode penelitian yang digunakan : Metode Kuantitatif		Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	Variabel yang digunakan : 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)		karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Y). Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Y). Keseimbangan yang baik antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Y). Ketika kedua faktor itu berdampingan, organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.
3	(Permana & Pracoyo, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan : Metode Kuantitatif Variabel yang digunakan : 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kompensasi Finansial (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)		Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja

					karyawan dalam penelitian.
4	(Mubarok, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara	<p>Metode penelitian yang digunakan :</p> <p>Metode Kuantitatif</p> <p>Variabel yang digunakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 		<p>Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui Uji F, diperoleh hasil F hitung sebesar 18,554 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,209 pada taraf signifikan 5%. Besarnya koefisien determinasi adalah 32,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 32,2%.</p>
5	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	<p>Metode penelitian yang digunakan :</p> <p>Metode Kuantitatif</p> <p>Variabel yang digunakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 		<p>Hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh yang positif dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan instalasi gizi RSUP Dr. Mohammad</p>

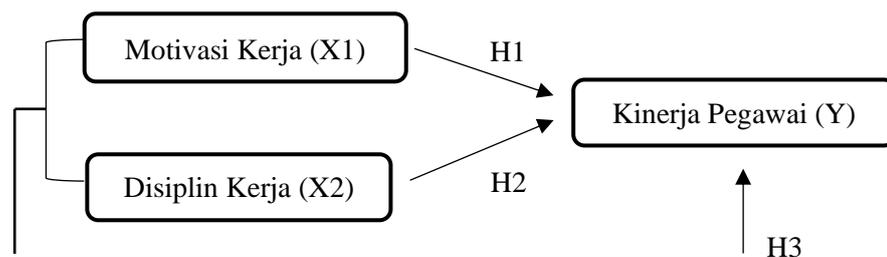
					Hoesin Palembang.
--	--	--	--	--	----------------------

Sumber : Penulis, 2024

Berdasarkan table II.I mengenai beberapa penelitian terdahulu terdapat sebuah kesimpulan yang diambil tentang kemiripan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Terdapat kemiripan dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis yaitu ada kesamaan terhadap metode penelitian dan variabel yang digunakan pada penelitian saat ini. Selain itu perbedaan yang terdapat pada penelitian saat ini dari penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian, peneliti saat ini mengambil objek penelitian pada Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel tersebut ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.



Sumber : Penulis, 2024

Gambar II. 1

Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Jadi, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H01 : Tidak dapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H02 : Tidak dapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H03 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra= Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan metode statistik. Desain ini sering digunakan untuk mengukur variabel dan menentukan hubungan antar variabel.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Suriani et al., 2023) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas abyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi yang berjumlah 146 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut (Adnyana, 2021) Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah Sebagian dari populasi untuk mewakili populasi.

Menurut Arikunto dalam (Rosyida et al., 2021) menyatakan Apabila populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua. Jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka sampel bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah

populasinya. Teknik penentuan sampel menggunakan simple random sampling mengingat populasi besar mencapai 146 pegawai, peneliti menetapkan sampel sebesar $25\% \times 146 = 36,5$ (yang akan dibulatkan menjadi 37 pegawai).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel III. 1

Definisi operasional variabel X1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala
1.	Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan bersungguh-sungguh. Motivasi ini mencakup dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi tingkat energi, kegigihan dan fokus seseorang dalam mencapai hasil tertentu dalam lingkungan kerja.	1. Fasilitas kerja	1,2	Likert
			2. Kondisi kerja	3,4	Likert
			3. Prestasi kerja	5,6	Likert
			4. Pengakuan dari atasan	7,8	Likert

Tabel III. 2

Definisi operasional variabel X2

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala
1.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tumbuh kembang dari suatu organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mendapatkn hasil yang memuaskan bagi organisasi	1. Kehadiran atau tepat waktu	1,2	Likert
			2. Taat terhadap peraturan perusahaan	3,4	Likert
			3. Kesadaran bekerja	5,6	Likert
			4. Tanggung jawab	7,8	Likert

Sumber: Penulis, 2024

Tabel III. 3

Definisi operasional variabel Y

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing. Pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga	1. Kualitas kerja	1,2,3	Likert
			2. Jumlah pekerjaan	4,5	Likert
			3. Waktu bekerja	6,7,8	Likert

		kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas.			
--	--	---	--	--	--

Sumber : Penulis, 2024

Pengukuran semua variabel ini diukur dengan menggunakan metode skala likert dengan kriteria penelitian sebagai berikut:

Tabel III. 4

Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Penulis, 2024

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono dalam (Faizah & Ajimat, 2022) Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses metodologis penerapan alat statistik untuk mengubah data mentah yang telah dikumpulkan menjadi informasi yang relevan. Singkatnya analisis data adalah prosedur penting mengubah data yang belum diolah menjadi informasi yang relevan dengan menerapkan metode statistik (Susanto et al., 2024).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

3.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Apabila koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel dalam instrument tersebut dinyatakan valid (Janna & Herianto, 2021).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang variabel. Disini pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Zaputra & Marlina, 2022).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian uji asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan apakah model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik linier berganda dapat dipergunakan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji

normalitas menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan asumsi jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Aditiya et al., 2023).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujinya dengan uji glejser. Pengujian ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual dengan standar pengukuran 0,05. Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $< 0,05$ artinya terjadi heteroskedastisitas (Fitria, 2022).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independent dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independent variabel dalam fungsi linear. Multikolonieritas bisa dideteksi dengan nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cut off* untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan VIF ≥ 10 (Widayati et al., 2021).

3.5.3 Analisis Linear Berganda

Adapun data yang diperoleh akan menggunakan analisis linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

α = Konstanta

b1 – b2 = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (*Error/Term*)

3.5.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali dalam (Sugawara, 2020) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. Hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau koefisien regresi signifikan.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau koefisien regresi tidak signifikan.

2. Uji F

Uji Hipotesis ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen secara simultan (Sadewo et al., 2022).

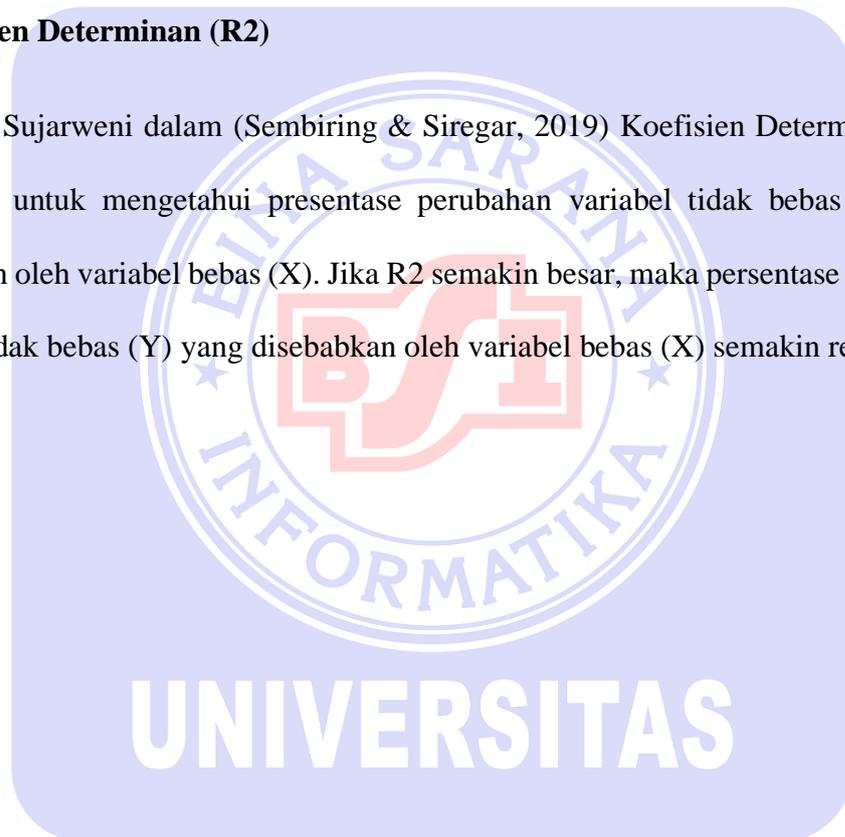
Pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Sujarweni dalam (Sembiring & Siregar, 2019) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam hasil penelitian, akan dijelaskan tentang karakteristik responden serta analisis kuantitatif data penelitian dan pengujian hipotesis. Identitas responden meliputi jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan, serta lama waktu bekerja dalam perusahaan. Analisis kuantitatif mencakup pengujian instrument (validitas dan reliabilitas instrument). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi”. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 29.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menggambarkan atau menjelaskan jenis kelamin responden. Hal ini menjadi dua kelompok, yaitu Laki-laki dan Perempuan. Rekapitulasi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
Laki - Laki	17	45,9%
Perempuan	20	54,1%
Total	37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Pada tabel IV.1 diatas, terlihat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, dimana responden pegawai berjenis kelamin perempuan lebih banyak, yaitu sebanyak 20 orang atau 54,1%. Sedangkan pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit dibandingkan Perempuan, yaitu sebanyak 17 orang atau 45,9%.

2. Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia. Jumlah responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 2
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Umur	
	Jumlah	Presentasi (%)
20 - 30 Tahun	11	29,7%
30 - 40 Tahun	9	24,9%
40 - 50 Tahun	10	27%
50 - 60 Tahun	7	18,9%
Total	37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel IV. di atas, dapat dilihat jumlah responden umur. Pegawai yang berusia 20-30 tahun sebanyak 11 orang atau 29,7%. Pegawai yang berusia 30-40 tahun sebanyak 9 orang atau 24,9%. Pegawai yang berusia 40-50 tahun sebanyak 10 orang atau 27% dan pegawai yang berusia 50-60 tahun sebanyak 7 orang atau 18,9%. Maka, dapat disimpulkan mayoritas responden berada di umur 20-30 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan tingkat

Pendidikan mereka. Jumlah responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir		
Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
SLTA/SMK	5	13,5%
D3/D4	6	16,2%
S1	22	59,5%
S2	4	10,8%
Total	37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel IV. diatas, maka dapat dilihat jumlah responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir. Pegawai dengan Pendidikan terakhir S1 mendominasi dengan jumlah 22 orang atau 59,5%. Pegawai dengan Pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang atau 10,8%.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan lama waktu bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 4

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi(orang)	Persentasi
1	< 1 Tahun	0	0%
2	1 – 5 Tahun	13	35%
3	5 – 10 Tahun	10	27%
4	>10 Tahun	14	38%
Jumlah		37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan dari tabel IV. diatas, dapat dilihat jumlah responden berdasarkan tingkat lama waktu bekerja di dalam perusahaan, Pegawai yang menjadi responden dengan lama waktu bekerja

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian pada data kuesioner responden yang telah peneliti lakukan dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Dan variabel dependen yaitu, Kinerja Pegawai (Y) Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 37 pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) ver 29, Pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel IV. 5

Hasil Uji Frekuensi Data Angket Kuesioner Responden

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Gaji yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kebutuhan hidup sehari-hari.	2	5,4%	0	0%	2	5,4%	15	40,5%	18	48,6%	100%
2.	Kenaikan gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada saya sesuai dengan kualitas kerja saya.	0	0%	4	10,8%	2	5,4%	14	37,9%	17	45,9%	100%
3.	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh kebutuhan ekonomi.	4	10,8%	2	5,4%	4	10,8%	16	43,2%	11	29,7%	100%
4.	Perlindungan atau jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada saya sesuai dengan peraturan pemerintah.	0	0%	4	10,8%	2	5,4%	20	54,1%	11	29,7%	100%
5.	Saya mendapat jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya.	2	5,4%	0	0%	2	5,4%	15	40,5%	18	48,6%	100%
6.	Saya merasa puas terhadap jaminan biaya kesehatan dan santunan yang diberikan.	0	0%	2	5,4%	6	16,2%	11	29,7%	18	48,6%	100%
7.	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu jika terjadi masalah	0	0%	6	16,2%	2	5,4%	18	48,6%	11	29,7%	100%
8.	Dalam melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan, saya tidak malu bertanya kepada rekan kerja.	0	0%	4	10,8%	4	10,8%	18	48,6%	11	29,7%	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X1) diatas bahwa pernyataan yang paling diresponden oleh responden terdapat pada pernyataan nomor 1. (Gaji yang diberikan

kepada saya sudah sesuai dengan kebutuhan hidup sehari-hari) dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 18 responden atau 48,6% dan yang menyatakan “setuju” sebanyak 15 responden atau 40,5%.

Tabel IV. 6

Hasil Uji Angket Data Kuesioner Responden

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.	1	2,7%	4	10,8%	3	8,1%	2	54,1%	9	24,3%	100%
2.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.	0	0%	4	10,8%	2	5,4%	1	37,8%	17	45,9%	100%
3.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	2	5,4%	4	10,8%	1	2,7%	2	56,9%	9	24,3%	100%
4.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0%	4	10,8%	2	5,4%	2	62,2%	9	21,6%	100%
5.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.	0	0%	2	5,4%	3	8,1%	1	48,6%	14	37,8%	100%
6.	Saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan	0	0%	5	13,5%	1	35,1%	1	40,5%	4	10,8%	100%
7.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0%	2	5,4%	3	8,1%	1	48,6%	14	37,8%	100%
8.	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.	1	2,7%	4	10,8%	1	2,7%	1	43,2%	15	40,5%	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden variabel Disiplin Kerja (X2) diatas bahwa pernyataan yang paling direspon oleh responden terdapat pada pernyataan nomor 2. (Saya merasa bahwa saya ridak pernah hadir terlambat dalam bekerja) dengan jumlah pegawai yang menyatakan “sangat setuju” sebanyak 17 responden atau 45,9% dan yang menyatakan setuju sebanyak 14 atau 37,8%

Tabel IV. 7

Hasil Uji Angket Data Kuesioner Responden

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)8		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0	0%	4	10,8%	2	5,4%	1	37,8	17	45,9%	100%
2.	Saya selalu berusaha menimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja	1	2,7%	4	10,8%	0	0%	2	62,2	9	24,3%	100%
3.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0%	4	10,8%	2	5,4%	2	54,1	11	29,7%	100%
4.	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	1	2,7%	5	13,5%	2	5,4%	1	51,4	10	27,0%	100%
5.	Dalam pelaksanaan kerja saya selalu menggunakan masukan yang diberikan atasan atau rekan kerja.	1	2,7%	4	10,8%	0	0%	2	62,2	9	24,3%	100%
6.	Pelaksanaan pekerjaan yang saya lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan	0	0%	4	10,8%	4	10,8%	1	48,6	11	29,7%	100%
7.	Saya memiliki sikap serta kesadaran yang	0	0%	2	5,4%	6	16,2%	1	29,7	18	48,6%	100%

	tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan											
8.	Saya mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai arahan atasan.	0	0%	4	10,8%	2	5,4%	14	37,8%	17	45,9%	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden variabel Kinerja Pegawai (Y) diatas bahwa pernyataan yang paling direspon oleh responden terdapat pada pernyataan nomor 7. (Saya memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan) dengan jumlah pegawai yang menyatakan “sangat setuju” sebanyak 18 responden atau 48,6% dan yang menyatakan “setuju” 11 responden atau 29,7%.

4.1.3 Uji Descriptive Statistics

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), nilai tertinggi (Max), nilai terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	37	18	21	39	32.62	5.842
Disiplin Kerja	37	16	23	39	31.78	3.980
Kinerja Pegawai	37	16	17	33	28.16	4.100
Valid N (listwise)	37					

Sumber: Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita interpretasikan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1), dari data diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 21, nilai maximum sebesar 39, nilai rata-rata sebesar 32,62 dan standar deviasi adalah sebesar 5.842. Dan terdapat selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah sebesar 18 untuk variabel Motivasi Kerja (X1).
2. Variabel Disiplin Kerja (X2), dari data diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 23, nilai maximum sebesar 39, nilai rata-rata sebesar 31,78 dan standar deviasi adalah sebesar 3.980. Dan terdapat selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah sebesar 16 untuk variabel Disiplin Kerja (X2).
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y), dari data diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 17, nilai maximum sebesar 33, nilai rata-rata sebesar 28,16 dan standar deviasi adalah 4.100 Dan terdapat selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah sebesar 16 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Apabila koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Untuk uji validitas penelitian ini menggunakan 37 responden, perlu membandingkan r tabel dengan DF (*degree of freedom*) dengan cara $DF = N - 2$ (N adalah jumlah sampel regresi)

dan probabilitasnya 0.05. Maka nilai $DF = 37 - 2 = 35$. Maka nilai r tabel pada DF 35 adalah 0,334. Berikut hasil pengujian SPSS untuk uji validitas Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel IV. 9

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,734	0,334	Valid
X1.2	0,780	0,334	Valid
X1.3	0,824	0,334	Valid
X1.4	0,532	0,334	Valid
X1.5	0,734	0,334	Valid
X1.6	0,882	0,334	Valid
X1.7	0,724	0,334	Valid
X1.8	0,629	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) r hitung $>$ r tabel 0,334. Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid atau layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV. 10

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,729	0,334	Valid
X2.2	0,386	0,334	Valid
X2.3	0,751	0,334	Valid
X2.4	0,400	0,334	Valid
X2.5	0,538	0,334	Valid
X2.6	0,448	0,334	Valid
X2.7	0,538	0,334	Valid
X2.8	0,424	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari hasil Uji Validitas diatas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) r hitung $>$ r tabel 0,334. Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid atau layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV. 11

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,770	0,334	Valid
X1.2	0,666	0,334	Valid
X1.3	0,505	0,334	Valid
X1.4	0,524	0,334	Valid

X1.5	0,666	0,334	Valid
X1.6	0,505	0,334	Valid
X1.7	0,641	0,334	Valid
X1.8	0,770	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2024

Dari hasil Uji Validitas diatas, diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) r hitung $>$ r tabel 0,334. Dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

4.2.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kekonsistenan sebuah instrumen dalam mengumpulkan data-data peneliiian. Disini pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain. Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6.

Tabel IV. 12

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,875	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,633	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,789	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

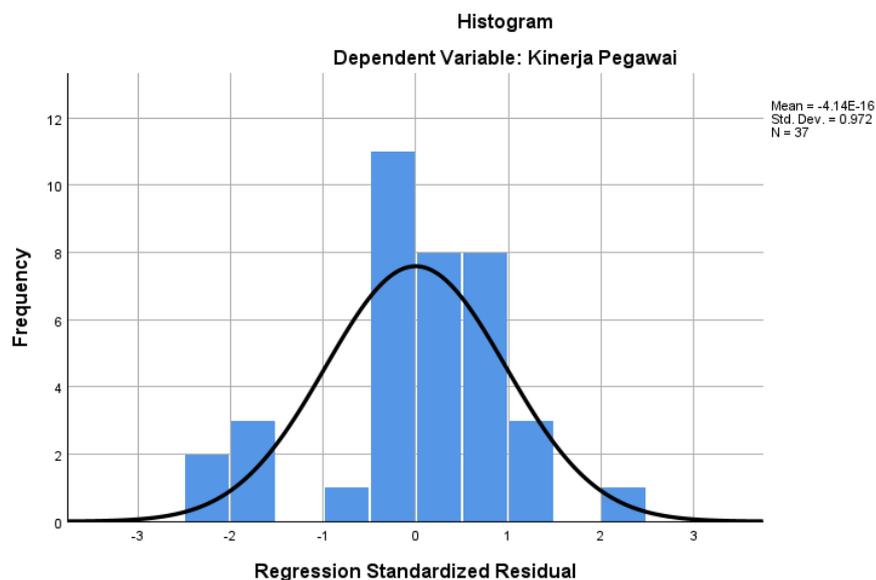
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,875, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,633 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,789. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden terkait dengan pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dihandalkan karena memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan asumsi jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Aditiya et al., 2023).

a. Histogram



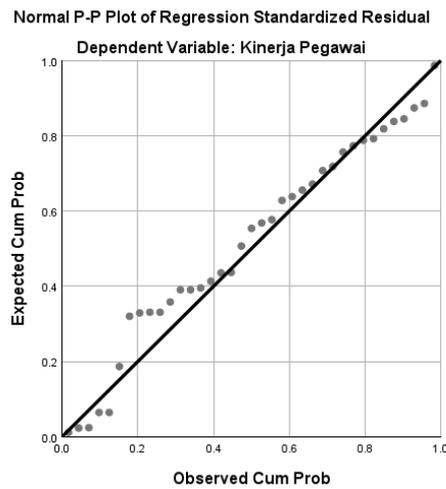
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 1

Uji Normalitas Dengan Histogram

Dapat dikatakan normal karena garis histogramnya membentuk gunung seperti pada gambar diatas.

b. Grafik P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 2

Uji Normalitas Dengan P-Plot

Dikatakan normal apabila titik-titik pada gambar diatas mengikuti garis diagonal yang ada.

c. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45486814
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.081
	Negative	-.153
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 3

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov pada

tabel diatas, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel berdistribusi tidak normal. Dari Uji Normalitas pada tabel diatas diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,029 < 0,050$ hal ini menyatakan bahwa data berdistribusi tidak normal.

UJI NONPARAMETRICT

Berikut ini adalah Uji Non Parametric dengan uji Wilcoxon signed test, uji Wilcoxon test merupakan uji non parametric yang digunakan untuk mengukur perbedaan 2 variabel data berpasangan berskala ordinal atau interval tetapi data berdistribusi tidak normal. Uji ini juga dikenal dengan uji match pair test.

Test Statistics ^a	
Disiplin Kerja - Motivasi Kerja	
Z	-1.454 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.146

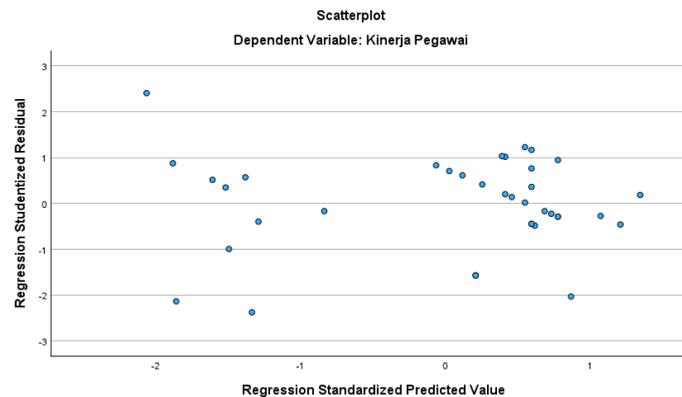
a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on positive ranks.

Gambar IV. 4

Uji non parametric

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian menggunakan uji nonparametric dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig. (2-taled) sebesar $0,146 > 0,05$ hal ini menyatakan bahwa variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dengan melihat grafik Scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna mendekati antar variabel independent dalam model regresi. Multikolonieritas bisa dideteksi dengan nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cut off* untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$ (Widayati et al., 2021).

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.400	3.652		1.753	.089		
	Motivasi Kerja	.522	.076	.743	6.873	.000	.901	1.110
	Disiplin Kerja	.149	.111	.145	1.339	.189	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber, Hasil Olah Data 2024

Gambar IV. 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah $1,110 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0,901 > 0,10$. Berdasarkan penilaian tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala adanya multikolinearitas antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.4 Analisis Linear Berganda

Tujuan uji analisis linear berganda adalah untuk mengetahui rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.400	3.652		1.753	.089
	MOTIVASI KERJA	.522	.076	.743	6.873	<.001
	DISIPLIN KERJA	.149	.111	.145	1.339	.189

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 7

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

$$Y = 6,400 X_1 + 0,522 X_2 + 0,149 Y$$

Berikut penjelasan signifikansi yang ditentukan dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,400 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai nol maka nilai kinerja pegawai tetap sebesar 6,400.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,552 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,552.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,149 menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,149.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan 0,05.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.101	2.414		4.184	<,001
	Motivasi Kerja	.554	.073	.789	7.597	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 8

Hasil Uji T Motivasi Kerja (X1)

a. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sesuai dengan gambar yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai adalah $<,001 < 0,005$ dan Thitung $7.597 > Ttabel 2,034$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dapat diterima secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.773	5.161		3.056	.004
	Disiplin Kerja	.390	.161	.378	2.419	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 9

Hasil Uji T Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan gambar yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,021 < 0,005$ dan Thitung $2,419 > Ttabel 2,034$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dapat diterima secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.2 Uji F

Uji Hipotesis ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Sadewo et al., 2022).

Pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.077	2	194.039	30.409	.000 ^b
	Residual	216.950	34	6.381		
	Total	605.027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Gambar IV. 10

Hasil Uji F

Dalam melakukan uji pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus yakni $df = n - k - 1$ dihasilkan $df = 37 - 2 - 1 = 34$ dan menghasilkan F_{tabel} 3,28 yang dilihat dari distribusi F tabel

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 30,409 $>$ nilai F_{tabel} 3,28. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.612	2.555

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 11

Hasil Uji Koefisien Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa nilai R square sebesar 0,623 atau 62,3% yang dimana menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.119	3.848

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 12

Hasil Uji Koefisien Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa nilai R square sebesar 0,143 atau 14,3% yang dimana menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai korelasi yang lemah terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.620	2.526

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar IV. 13

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Dari tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R^2) jika dilihat dari R square yang besarnya 0,641 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,641 atau 64,1%. Artinya, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh X1 Terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian diatas, hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $<0,001 < 0,05$ dan $T_{hitung} 7,597 > T_{tabel} 2,034$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ernawati & Rochmah, 2019) dalam jurnal penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh X2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian diatas, hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,021 < 0,05$ dan $T_{hitung} 2,419 > T_{tabel} 2,034$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ernawati & Rochmah, 2019) dalam jurnal penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur. Uji F secara simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 30,409 >$ nilai $F_{tabel} 3,28$. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Ernawati & Rochmah, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian ini bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor motivasi kerja dan disiplin kerja diketahui memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai berdasarkan temuan penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa implikasi dari hasil studi yang dibahas di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sangat penting bagi Pegawai karena berfungsi sebagai pendorong untuk mencapai hasil terbaik di tempat kerja.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, dalam hal metodologi, data, sampel. Atau sumber informasi yang didapat. Keterbatasan penelitian harus dideskripsikan dan dibuktikan dengan hasil penelitian atau penjelasan perjalanan proses selama pengerjaan penelitian. Pada penelitian ini, keterbatasan yang peneliti alami yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan untuk melakukan penelitian ditempat penelitian sebelumnya atau keterbatasan terhadap sumber daya yang diperlukan karna banyak responden yang masih belum paham dalam mengisi kuesioner.
2. Keterbatasan untuk memperoleh data kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya
3. Keterbatasan untuk menunggu hasil jawaban dari responden yang menyebabkan mengulur waktu untuk proses pengerjaan penelitian ini.
4. Adanya keterbatasan-keterbatasan tersebut membuat peneliti untuk meminimalkan dampak yang ada agar penelitian berjalan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai T hitung $7,597 > T$ tabel $2,034$ dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur dimana nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel.
2. Secara parsial diketahui bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai T hitung $2,419 > T$ tabel $2,034$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur dimana nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel.
3. Secara simultan diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur dengan nilai sebesar $30,409$. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30,409 > 3,28$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur. Maka peneliti dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pihak manajemen sebaiknya memperhatikan kondisi seluruh pegawai serta memberikan motivasi dan pengarahan untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Atasan perlu lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan keterbatasan waktu (deadline) yang diberikan kepada para pegawai
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai serta memperpanjang periode penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwijaya, S., Harefa, A. T., Isnaini, S., Raehana, S., Mardikawati, B., Laksono R.D., ... & Muslim, F. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda*. 2(2), 102–110.
- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Anggraeni, V. R. (2022). Strategi Public Relations dalam Mempertahankan Citra Perusahaan di Masa Pandemi (Studi Kasus Pada PT Vale Indonesia Tbk). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–16.
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585–594. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.66>
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal Stie Semarang*, 11(02), 48–59. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v1i1i02.366>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Faizah, S., & Ajimat, A. (2022). Pengaruh Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Kendaraan Bermotor Tarif Progresif terhadap Daya Beli Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(02), 15–24. <https://doi.org/10.36406/jam.v19i02.653>
- Fitria, E. A. (2022). Pengaruh Ekspor, Tabungan Bruto, Dan Pembentukan Modal Bruto Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Growth: Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 110–123.
- Florianus Geong. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Isyana Emita, Faif Yusuf, & Sonny Fransisco. (2023). Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Timur Ditinjau Dari Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi MH Thamrin*, 4(1), 288–301.

- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 43–49.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Lisnawati et al. sau. (2022). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4670071>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Marjuni, S., Chahyono, S., & Mengetahui Direktur PPs Universitas Bosowa Ketua Program Studi Manajemen Ir Muhibuddin, Ms. H. (2023). *ANALISIS TUNJANGAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA ANGGOTA DITPAMOBVIT MELALUI MOTIVASI KERJA PADA POLDA SULAWESI SELATAN disusun dan diajukan oleh: HERLINA MARSYLITA SENEN*.
- Mubarok, B. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–13. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i2.62>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nursauli Sitompul, S., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 918–928. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1202>
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Purwanto, E., & Nugroho, P. W. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif.
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Rosyida, S. A., Sawitri, B., & Purnomo, D. (2021). Hubungan Karakteristik Petani dengan Tingkat Adopsi Inovasi Pembuatan Bokashi dari Limbah Ternak Sapi. *Jurnal KIRANA*, 2(1), 54. <https://doi.org/10.19184/jkrn.v2i1.27154>
- Sadewo, F., Santoso, B., & Putra, I. N. N. A. (2022). PENGARUH

- PROFITABILITAS DAN LIKUIDITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN STRUKTUR MODAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Sektor Industri Barang Konsumsi Periode 2015-2019). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 39–55. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.704>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sebayang, I. E. S., & Nurhaida, T. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Karunia Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(September), 442–452. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2147>
- Sembiring, M., & Siregar, S. A. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Pemasaran Terhadap Laba Bersih. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 135–140. <https://core.ac.uk/download/pdf/292104877.pdf>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Siregar, S. (2015). Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & spss.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan kerja dan Proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <http://www.methonomi.net/index.php/jm/article/view/141>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 3(1), 1–12. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.
- Zaputra, A. R. R., & Marlina. (2022). Pengaruh Independensi, Time Budget Pressure

Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 16(1), 609–627.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. BIODATA MAHASISWA

NIM : 64201336
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)
IPK : 3,86
Semester : 8
Nama Lengkap : Irvan Maulana
Tempat Tanggal Lahir : Bekasi, 5 Juli 2001
Alamat : KP. Rawa Aren, RT. 003, RW. 02, NO. 193, Kel. Jaya, Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi, 17111.

II. PENDIDIKAN TERAKHIR

1. SDN Aren Jaya 06 2013
2. MTS Annida Al Islamy 2016
3. MA Annida Al Islamy 2019

III. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Anggota Komunitas EDAN SEPUR INDONESIA Tahun, 2016-2020
2. Pengurus Keluarga Persilatan KI AGENG PANDAN ALAS Bekasi bagian Informasi, Teknologi dan Media Tahun 2019-2024.

Jakarta, 22 Juni 2024



Irvan Maulana

SURAT KETERANGAN PKL/RISET



KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL REHABILITASI SOSIAL
SENTRA TERPADU "PANGUDI LUHUR" DI BEKASI
Jl.H. Mochyadhi Djojomartono No 19 Margahayu, Bekasi 17113 Telp (021) 8801888 <http://pangudiluhur.kemensos.go.id>

Nomor : 2179/4.7/HM.01.03/6/2024
Sifat : Biasa
Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian Skripsi

24 Juni 2024

Yth :
Rektor Universitas Bina Sarana Informatika

di tempat

Menindak lanjuti hasil laporan penelitian akhir skripsi mahasiswa program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA	NIM	PRODI
Irvan Maulana	64201336	Manajemen

Telah selesai melaksanakan penelitian di Sentra Terpadu Pangudi Luhur di Bekasi terhitung pada tanggal 26 April 2024 s.d 26 Mei 2024, sebagai bahan referensi dan rekomendasi dalam penyelesaian tugas akhir mahasiswa.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya

Kepala Sentra Terpadu PangudiLuhur
di Bekasi



Wahyu Dewanto

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE),
BSSN

HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SENTRA TERPADU PANGUDI LUHUR KOTA BEKASI.pdf

ORIGINALITY REPORT

16%	23%	22%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
2	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
4	jurnal.minartis.com Internet Source	1%
5	repositori.unsil.ac.id Internet Source	1%
6	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%

jurnal.dharmawangsa.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	www.jurnal.gentiaras.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1 %
12	core.ac.uk Internet Source	1 %
13	gcafeb.binadarma.ac.id Internet Source	1 %
14	Rima Rima, Siti Komariah Hildayanti, Try Wulandari. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023 Publication	1 %
15	journal.yrpiiku.com Internet Source	1 %
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
17	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
18	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1 %

19 repository.umpalopo.ac.id
Internet Source

1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

a. Lampiran Kuesioner

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Shalom.

Om Swastiastu.

Namo Budhaya, Salam Kebajikan.

Perkenalkan saya **IRVAN MAULANA** dengan NIM **64201336** dari mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika jurusan Manajemen dengan peminatan Sumber Daya Manusia (SDM).

Dengan ini, saya ingin meminta bantuan dan kesediaan kepada Bapak/Ibu dan teman-teman untuk mengisi kuesioner yang telah saya buat untuk memenuhi kelengkapan skripsi tentang **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SENTRA TERPADU PANGUDI LUHUR KOTA BEKASI.**

Terima kasih saya ucapkan atas kesediaan waktunya dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

IRVAN MAULANA

Karakteristik Responden

Nama Lengkap :
Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan
Usia ; 20-30 / 30-40 / 40-50 / 50-60
Pendidikan Terakhir : SLTA / D3/D4 / S1 / S2
Lama Waktu Bekerja : Tahun

A. Pernyataan Kuesioner

1. Motivasi Kerja (Variabel X1)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Gaji yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kebutuhan hidup sehari-hari.					
2.	Kenaikan gaji yang diberikan oleh pihak Perusahaan kepada saya sesuai dengan kualitas kerja saya.					
3.	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi.					
4.	Perlindungan atau jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh pihak Perusahaan kepada					

	saya sesuai dengan peraturan pemerintah.					
5.	Saya mendapat jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya.					
6.	Saya merasa puas terhadap jaminan biaya K kesehatan dan santunan yang diberikan.					
7.	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu jika terjadi masalah.					
8.	Dalam melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan, saya tidak malu bertanya kepada rekan kerja.					

2. Motivasi Kerja (Variabel X2)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.					
3.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
4.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
5.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan Perusahaan.					
7.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan Perusahaan.					
8.	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan Perusahaan.					

3. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
2.	Saya selalu berusaha menimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja					
3.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					

4.	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
5.	Dalam pelaksanaan kerja saya selalu menggunakan masukan yang diberikan atasan atau rekan kerja					
6.	Pelaksanaan perkerjaan yang saya lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan					
7.	Saya memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					
8.	Saya mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai arahan atasan					



1 Tabulasi Hasil Responden

Hasil Kuesioner X1

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

Hasil Kuesioner X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
5	2	5	4	5	5	5	5	36
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	3	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	3	2	3	4	28
5	4	5	5	4	4	4	5	36
3	4	3	2	4	4	4	4	28
2	5	2	4	4	4	4	4	29
4	5	4	4	4	3	4	5	33
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	5	3	5	2	32
5	5	5	4	5	2	5	5	36
4	4	4	5	5	3	5	2	32
3	2	1	4	5	3	5	1	24
4	4	4	4	4	3	4	5	32
4	5	4	5	2	3	2	4	29
4	2	4	4	4	3	4	3	28
2	4	2	4	4	3	4	4	27
1	3	1	2	4	3	4	5	23
2	4	2	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	2	2	2	4	26
5	5	5	3	5	4	5	5	37
4	5	4	2	5	4	5	4	33
4	5	4	5	5	4	5	5	37
4	5	4	3	3	4	3	4	30
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	2	5	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	2	3	4	28
5	5	5	5	4	4	4	5	37
3	4	4	2	4	4	4	4	29
2	4	2	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	4	3	4	5	33
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	5	3	5	2	32
5	5	5	4	5	2	5	5	36
4	5	4	5	5	3	5	2	33

Hasil Kuesioner Y

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total.Y
2	4	2	2	4	4	3	2	21
4	4	3	4	4	3	2	4	24
3	5	5	2	5	2	3	3	25
4	4	2	4	4	3	4	4	25
4	4	4	5	4	5	4	4	30
4	2	4	4	2	5	4	4	25
5	5	4	4	5	4	5	5	32
5	4	4	3	4	4	5	5	29
5	5	4	5	5	5	4	5	33
5	4	4	4	4	4	5	5	30
5	4	5	4	4	4	5	5	31
4	4	5	5	4	5	5	4	32
2	4	5	4	4	2	3	2	24
4	2	5	4	2	4	5	4	26
5	4	4	4	4	4	5	5	30
2	1	2	4	1	4	3	2	17
4	5	3	5	5	3	2	4	27
3	4	5	2	4	2	3	3	23
4	2	2	1	2	3	4	4	18
4	4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	4	5	4	5	4	4	30
5	5	4	5	5	4	5	5	33
5	4	4	5	4	4	5	5	31
5	4	4	4	4	5	4	5	30
5	4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	4	5	4	5	5	33
4	4	5	2	4	5	5	4	29
2	4	5	4	4	2	3	2	24
4	5	5	2	5	4	5	4	30
5	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	5	4	5	4	4	30
4	2	4	4	2	5	4	4	25
5	5	4	4	5	4	5	5	32
5	4	4	3	4	4	5	5	29
5	5	4	5	5	5	4	5	33
5	4	4	4	4	4	5	5	30
5	4	5	4	4	4	5	5	31

B. Lampiran Hasil Pengujian

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.409*	.255	.336*	1.000**	.913**	.106	.371*	.734**
	Sig. (2-tailed)		.012	.127	.042	<.001	<.001	.533	.024	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.409*	1	.725**	.154	.409*	.704**	.641**	.470**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.012		<.001	.363	.012	<.001	<.001	.003	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.255	.725**	1	.474**	.255	.505**	.969**	.519**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.127	<.001		.003	.127	.001	<.001	.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.336*	.154	.474**	1	.336*	.364*	.462**	.001	.532**
	Sig. (2-tailed)	.042	.363	.003		.042	.027	.004	.996	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.409*	.255	.336*	1	.913**	.106	.371*	.734**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.012	.127	.042		<.001	.533	.024	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	.913**	.704**	.505**	.364*	.913**	1	.349*	.464**	.882**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	.027	<.001		.034	.004	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7	Pearson Correlation	.106	.641**	.969**	.462**	.106	.349*	1	.472**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.533	<.001	<.001	.004	.533	.034		.003	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.8	Pearson Correlation	.371*	.470**	.519**	.001	.371*	.464**	.472**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.024	.003	.001	.996	.024	.004	.003		<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.734**	.780**	.824**	.532**	.734**	.882**	.724**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.113	.941**	.350*	.169	.046	.169	.140	.729**
	Sig. (2-tailed)		.506	<.001	.034	.318	.789	.318	.407	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.113	1	.214	.081	.024	-.079	.024	.174	.386*
	Sig. (2-tailed)	.506		.204	.636	.888	.640	.888	.304	.018
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.941**	.214	1	.260	.098	.085	.098	.274	.751**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.204		.120	.563	.616	.563	.100	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.350*	.081	.260	1	.056	-.001	.056	-.057	.400*
	Sig. (2-tailed)	.034	.636	.120		.743	.995	.743	.739	.014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	.169	.024	.098	.056	1	.338*	1.000**	-.115	.538**
	Sig. (2-tailed)	.318	.888	.563	.743		.040	<.001	.498	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	.046	-.079	.085	-.001	.338*	1	.338*	.286	.448**
	Sig. (2-tailed)	.789	.640	.616	.995	.040		.040	.086	.005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	.169	.024	.098	.056	1.000**	.338*	1	-.115	.538**
	Sig. (2-tailed)	.318	.888	.563	.743	<.001	.040		.498	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	.140	.174	.274	-.057	-.115	.286	-.115	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	.407	.304	.100	.739	.498	.086	.498		.009
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.729**	.386*	.751**	.400*	.538**	.448**	.538**	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.018	<.001	.014	<.001	.005	<.001	.009	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.337*	.154	.297	.337*	.470**	.704**	1.000**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.042	.363	.074	.042	.003	<.001	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	.337*	1	.321	.155	1.000**	-.094	.107	.337*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.042		.053	.360	<.001	.579	.528	.042	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	.154	.321	1	.062	.321	.001	.364*	.154	.505**
	Sig. (2-tailed)	.363	.053		.713	.053	.996	.027	.363	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	.297	.155	.062	1	.155	.421**	.060	.297	.524**
	Sig. (2-tailed)	.074	.360	.713		.360	.010	.726	.074	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	.337*	1.000**	.321	.155	1	-.094	.107	.337*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.042	<.001	.053	.360		.579	.528	.042	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	.470**	-.094	.001	.421**	-.094	1	.464**	.470**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.003	.579	.996	.010	.579		.004	.003	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y7	Pearson Correlation	.704**	.107	.364*	.060	.107	.464**	1	.704**	.641**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.528	.027	.726	.528	.004		<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y8	Pearson Correlation	1.000**	.337*	.154	.297	.337*	.470**	.704**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.042	.363	.074	.042	.003	<.001		<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.770**	.666**	.505**	.524**	.666**	.505**	.641**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

2. Output R Tabel

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

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

1. Hasil Uji Realibilitas

1. Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

2. Disiplin Kerja

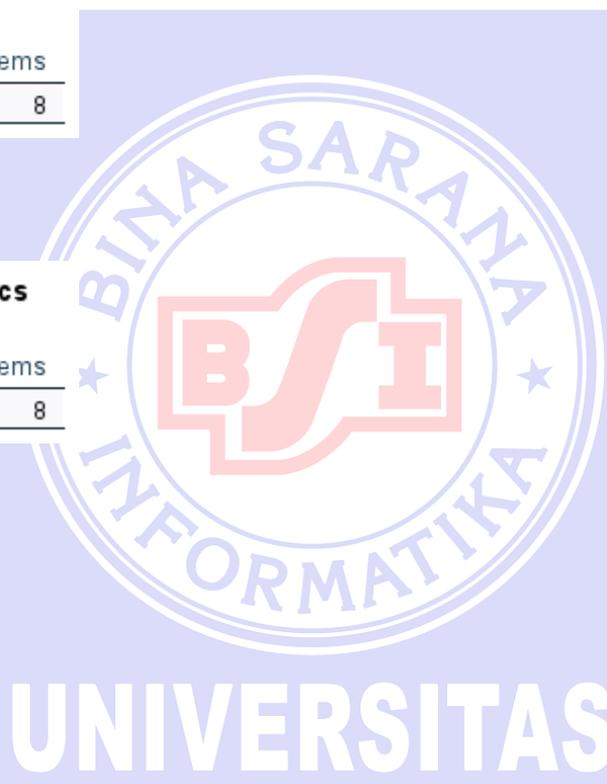
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	8

3. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8



B. 2 Lampiran T tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.8205	63.65674	318.308
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	84 22.3271
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	2 10.2145
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	3 7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

B. 3 Lampiran F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

B. 4 Lampiran Dokumentasi Penelitian
DOKUMENTASI PENELITIAN

