

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

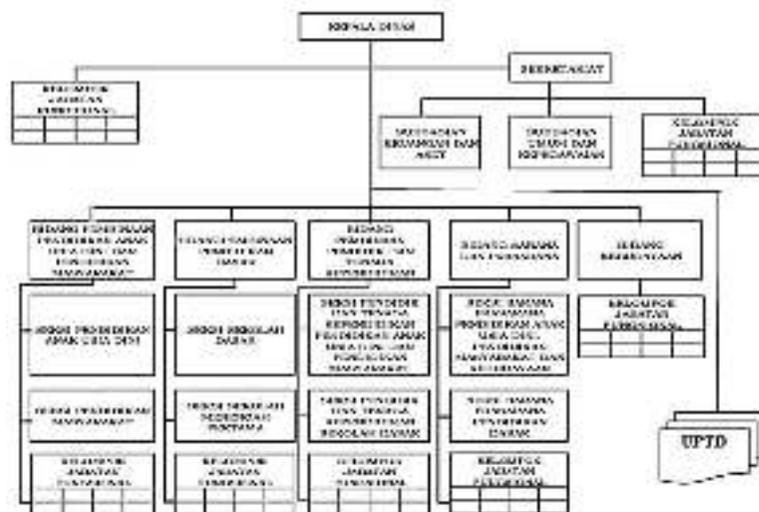
4.1.1.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap dan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah. Struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebagai berikut :

Susunan Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat;
- d. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;

- e. Bidang Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan;
- f. Bidang Sarana dan Prasarana;
- g. Bidang Kebudayaan;
- h. UPTD;
- i. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 4. 1
 BaganStruktur Organisasi Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

4.1.1.2 Uraian Tugas dan Fungsi

Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang meliputi fungsi penunjang bidang pendidikan dan fungsi penunjang bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- b. pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- d. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- e. penyelenggaraan tugas pembantuan urusan usul kenaikan pangkat dan peningkatan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan dan pendataan pendidikan menengah dan pendidikan khusus;

- f. penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;
- g. pelaksanaan fungsi kesekretariatan Dinas;
- h. pengendalian penyelenggaraan tugas UPTD; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun uraian tugas masing-masing jabatan, sebagai berikut :

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan meliputi perencanaan dan fasilitasi tugas pembantuan, pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan dan aset, kerumahtanggaan, kerja sama, kearsipan, dokumentasi, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan dan keprotokolan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian kegiatan di lingkungan Dinas;
- b. pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Dinas;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, keuangan dan aset, hukum, kehumasan dan keprotokolan, ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, kerjasama, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas;
- d. pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Dinas;
- e. pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundangundangan serta pelaksanaan jaringan dokumentasi dan informasi hukum di lingkungan Dinas;
- f. pengoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- g. penyelenggaraan pengelolaan aset daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas;
- h. fasilitasi penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;

- i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya..

2. Bidang Pembinaan PAUD dan DIKMAS

Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program kerja bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;

- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi kurikulum, penilaian, peserta didik, pembangunan karakter, analisa data statistik dan pendirian/penutupan satuan pendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidikan dasar;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidikan dasar;

- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidikan dasar; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.
4. Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;

- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.
5. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi sarana prasarana pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat dan kebudayaan, dan pendidikan dasar.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Sarana dan Prasarana menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Sarana dan Prasarana;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang sarana dan prasarana;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang sarana dan prasarana;
- d. pengelolaan administrasi bidang sarana dan prasarana; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

6. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan dan pelestarian sejarah, cagar budaya, permuseuman, kesenian, tenaga kebudayaan, nilai budaya, perfilman, warisan budaya dan kebudayaan lainnya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Kebudayaan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program kerja bidang Kebudayaan;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang kebudayaan;
- d. pengelolaan administrasi bidang kebudayaan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

4.1.1.3 Sarana dan Prasarana (*Asset*)

Keberhasilan suatu organisasi perlu didukung dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam rangka menunjang kegiatan operasional Dinas. sarana merupakan alat yang

dapat digunakan untuk melancarkan atau memudahkan manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Sarana berhubungan langsung dan menjadi penunjang utama dalam suatu aktivitas. Sarana dapat berbentuk benda bergerak dan tidak bergerak dan umumnya berbentuk kecil dan bisa dipindah-pindah. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang secara langsung atau tidak langsung segala jenis sarana.

Berikut data sarana dan prasarana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

Tabel 4. 1
Sarana dan Prasarana Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Jenis / Nama Barang	Jumlah	Keadaan
1.	Telephon (call in dan out)	17	Baik
2.	Mesin Faxmilk	1	Baik
3.	Komputer / PC	46	Baik
4.	Printer	20	Baik
5.	Laptop	60	Baik
6.	LCD	4	Baik
7.	Layar OHP	1	Baik
8.	Mesin ketik	9	Baik
9.	AC split	26	Baik
10.	Kendaraan Roda 2	10	Baik
11.	Kendaraan roda 4	7	Baik
12.	Meja	286	Baik
13.	Kursi	463	Baik

Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

Tabel 4. 2
 Asset Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Uraian	Total (Rp)
1.	Tanah	1.032.045.000,-
2.	Peralatan dan mesin	11.201.294.475,-
	Alat-alat Angkutan	1.402.150.000,-
	Alat Berat dan alat ukur	30.500.000,-
	Alat Pertanian	309.859.000,-
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.392.554.100,-
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	141.377.000,-
	Alat Laboratorium	7.324.714.000,-
3.	Gedung Bangunan	9.318.385.800,-
	Bangunan Gedung	9.318.385.800,-
4.	Jalan, Irigasi dan Jaringan	56.280.000,-
	Jaringan	56.280.000,-
5.	Asset Tetap Lainnya	3.272.630.136,-
	Buku dan Perpustakaan	525.641.336,-
	Barang Inventur Selubung	2.746.988.800,-
6.	Konstruksi Dalam Pengerjaan (KDP)	0,-
	Jumlah	24.880.635.411,-

Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

4.1.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang disajikan sebagaimana dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

Menurut Jabatan	L	P	Jml/ Orang
Eselon II.a	1	0	1
Eselon III.a	1	0	1
Eselon III.b	5	0	5
Eselon IV.a	8	6	14
Pengawas	18	0	18
Pelaksana/ Staf	48	41	89
Jumlah seluruh	81	47	128

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Cilacap 2023

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari jenis kelamin terdiri dari 63,28% laki-laki dan sisanya sebesar 36,72% perempuan, dan dari mereka paling banyak menduduki jabatan sebagai pelaksana.

Tabel 4. 4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Usia

Tingkat Pendidikan	>50 Tahun	35-50 Tahun	18-35 Tahun	Jml/ Orang
S2/ Magister	20	9	3	32
S1/ Sarjana	26	16	10	52
D III/ Diploma	1	1	2	4
SLTA/ Sederajat	10	12	12	34
SLTP/ Sedrajat	2	0	2	4
SD/ Sederajat	2	0	0	2
Jumlah seluruh	61	38	29	128

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Cilacap 2023

Dengan membaca data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari tingkat Pendidikan terbanyak pada Pendidikan S1/ Sarjana dan terendah berpendidikan SD/sederajat dengan rata-rata lama pendidikan adalah 15 tahun. Adapun usia tertinggi diatas 50 tahun sejumlah 61 pegawai.

Tabel 4. 5
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Pegawai	L	P	Jml/ Orang
Aparatur Sipil Negara	67	42	109
Harian Lokal	0	0	0
Wiyata Bhakti	15	4	19
Jumlah seluruh	82	46	128

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap

Dengan mencermati table tersebut, menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap didominasi oleh pegawai ASN yaitu sebesar 85,16% dan sisanya sebesar 14,83% adalah tenaga wiyata bhakti.

Tabel 4. 6
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan dan Masa Kerja

Pangkat/ Gol.	<10 Tahun	10-20 Tahun	20-30 Tahun	>30 Tahun	Jml/ Orang
Golongan IV/c	0	0	1	0	1
Golongan IV/b	0	0	5	5	10
Golongan IV/a	0	3	10	9	22
Golongan III/d	0	2	4	12	18
Golongan III/c	0	2	2	2	15
Golongan III/b	0	3	6	8	17
Golongan III/a	0	2	3	0	5
Golongan II/d	2	1	0	0	3
Golongan II/c	3	2	0	0	5
Golongan II/b	4	4	0	0	8
Golongan II/a	2	0	0	0	2
Golongan I/d	1	0	0	0	1
Non Golongan	15	6	0	0	21
Jumlah seluruh	27	25	31	36	128

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023

Mencermati data tersebut, pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari kepangkatan terbanyak menduduki golongan IV/a dan paling sedikit berada pada golongan I/d serta masa kerja terbanyak adalah pada masa kerja di atas 30 tahun.

4.1.3 Pengujian Butir Pernyataan

Pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner, yaitu mengenai Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 7
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Disiplin (X_1)	10
2	Motivasi Kerja (X_2)	10
3	Kinerja Pegawai (Y)	10
Total Pernyataan		30

Sumber : Data primer diolah, 2024.

Sebelum mengkaji lebih jauh, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan.

1. Uji Validitas

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada nilai signifikansi (*sig*). Apabila nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 maka pernyataan dianggap valid atau sah, begitu juga sebaliknya.

Perhitungan juga dapat didasarkan pada hasil nilai r table dan r hitung, apabila r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya.

Adapun rincian hasil validitas terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

No	rtabel : 0.456	X ₁	X ₂	Y	Keputusan
1	rhitung	.776**	.731**	.642**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	Valid
	N	19	19	19	
2	rhitung	.719**	.688**	.632**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.004	Valid
	N	19	19	19	
3	rhitung	.660**	.617**	.702**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.005	0.001	Valid
	N	19	19	19	
4	rhitung	.647**	.683**	.755**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.001	0.000	Valid
	N	19	19	19	
5	rhitung	.658**	0.349	.824**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.143	0.000	Valid
	N	19	19	19	
6	rhitung	.725**	0.427	.639**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.068	0.003	Valid
	N	19	19	19	
7	rhitung	.814**	0.281	.778**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.243	0.000	Valid
	N	19	19	19	
8	rhitung	.608**	.606**	.817**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.006	0.000	Valid
	N	19	19	19	

No	rtabel : 0.456	X ₁	X ₂	Y	Keputusan
9	rhitung	.765**	.644**	.675**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.002	Valid
	N	19	19	19	
10	rhitung	.770**	.661**	.694**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.001	Valid
	N	19	19	19	

Sumber : Hasil Analisa Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, semua pernyataan variabel Disiplin (X₁) valid, hal ini terbukti dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur. Semua pernyataan variabel Motivasi Kerja (X₂) valid, hal ini terbukti dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur. Semua pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) valid, hal ini terbukti dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Perhitungan juga dapat didasarkan pada hasil nilai *r* *table* dan *r* *hitung*. Pada masing-masing variable, *r* *hitung* > *r* *table* maka dinyatakan valid. Adapun nilai *r* *table* adalah 0.456. (*hitung* > 0.456). Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dapat dinyatakan *reliabel* jika *Cronbach Alpha Coefisien* $> 0,6$ (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas butir pernyataan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Hasil uji Reliabilitas	Keputusan
1	Disiplin (X_1)	reliabilitas = 0,890 artinya kuisisioner memiliki keterandalan 89 %	Reliabel $>0,6$
2	Motivasi Kerja (X_2)	reliabilitas = 0,765 artinya kuisisioner memiliki keterandalan 76,5 %	Reliabel $>0,6$
3	Kinerja Pegawai (Y)	reliabilitas = 0,893 artinya kuisisioner memiliki keterandalan 89,3 %	Reliabel $>0,6$

Sumber : Hasil Analisa Data 2024.

Berdasarkan hasil uji, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar 0,6. Maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel atau memiliki keterandalan.

4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Proses analisis pengolahan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Menyebar kuesioner pada responden yaitu sejumlah sample yang telah ditentukan
2. Mengambil hasil jawaban kuesioner dari responden.
3. Mengelompokkan data berdasarkan responden
4. Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif
5. Jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Untuk penilaian jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan menggunakan Skala Likert, yaitu tipe skala yang dicetuskan oleh Rensis Likert yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan Skala Likert yaitu memberikan skor pada masing- masing jawaban dari pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Pemberian Bobot Skor Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	SIS	1

Sumber: Sugiyono (2014:133)

Tabel tersebut di atas adalah untuk mengetahui bobot (nilai) dari setiap pertanyaan yang diajukan. Bobot (nilai) tersebut kemudian dihitung untuk mengetahui adakah hubungan dari setiap variabel yang diteliti dan tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, terlebih dahulu hitung frekuensi jawaban setiap kategori atau pilihan jawaban, kemudian jumlahkan. Setelah memiliki jumlah selanjutnya hitung rata – rata dari setiap indikator tersebut. Hasil dari data mengenai tanggapan responden tersebut kemudian dicari kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil skor.

Untuk mengetahui kriteria seluruh indikator pada semua variabel penelitian dibutuhkan skala kriterium melalui tahapan sebagai berikut :

1. Mencari skor maksimal atau skor ideal dan skor minimal

Skor ideal = skor tertinggi x jumlah butir item x jumlah responden

Skor minimal = skor terendah x jumlah butir item x jumlah responden

2. Mencari interval dan panjang Interval Kelas

Interval = skor ideal – skor minimal

Panjang interval = interval : banyak kelas interval

Selanjutnya adalah kriteria yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:

No	% jumlah skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak baik
2	36.01 - 52.00	Kurang baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat baik

Sumber: Narimawati (2010)

Gambar 4. 2
Garis Kontinum

Dari hasil penyebaran angket berkenaan dengan variabel penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Deskriptif Statistik Disiplin (X_1)

Sesuai dengan konsep Disiplin (X_1) yang dioperasionalkan menjadi 10 item kuisisioner. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 11
Deskripsi Statistik Saya melaksanakan peraturan kerja yang ada
X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	4	21.1	21.1	31.6
	KS	5	26.3	26.3	57.9
	S	4	21.1	21.1	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya melaksanakan peraturan kerja yang ada) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 26,3% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 12
Deskripsi Statistik Saya melaksanakan tugas secara tertib dan teratur

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	26.3	26.3	26.3
	KS	5	26.3	26.3	52.6
	S	7	36.8	36.8	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya melaksanakan tugas secara tertib dan teratur) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 13
Deskripsi Statistik Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	7	36.8	36.8	57.9
	S	7	36.8	36.8	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 14
Deskripsi Statistik Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	5	26.3	26.3	31.6
	KS	6	31.6	31.6	63.2
	S	6	31.6	31.6	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 15
Deskripsi Statistik Saya memanfaatkan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	9	47.4	47.4	52.6
	S	8	42.1	42.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya memanfaatkan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 16
Deskripsi Statistik Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	7	36.8	36.8	57.9
	S	7	36.8	36.8	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 17
Deskripsi Statistik Saya melayani kebutuhan masyarakat dengan tanggungjawab

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	4	21.1	21.1	26.3
	KS	9	47.4	47.4	73.7
	S	4	21.1	21.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya melayani kebutuhan masyarakat dengan tanggungjawab) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 18
Deskripsi Statistik Saya memberikan informasi pelayanan
kepada masyarakat

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	31.6	31.6	31.6
	KS	3	15.8	15.8	47.4
	S	8	42.1	42.1	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya memberikan informasi pelayanan kepada masyarakat) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 19
Deskripsi Statistik Saya menjaga untuk sikap yang baik dalam
bekerja

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	5	26.3	26.3	31.6
	KS	5	26.3	26.3	57.9
	S	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya menjaga untuk sikap yang baik dalam bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 20
Deskripsi Statistik Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara dan berpenampilan

		X1.10			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	KS	7	36.8	36.8	52.6
	S	8	42.1	42.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Disiplin (Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara dan berpenampilan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju dan Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 21
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin

No	Pernyataan Indikator Disiplin	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A. Disiplin tugas					
1.	Saya melaksanakan peraturan kerja yang ada	19 x 5 = 95	61	$\frac{61}{95} \times 100\% = 64.21\%$	Cukup Baik
2.	Saya melaksanakan tugas secara tertib dan teratur	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66.32\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		62	$\frac{62}{95} \times 100\% = 65.26\%$	Cukup Baik
B. Disiplin waktu					
3.	Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan	19 x 5 = 95	61	$\frac{61}{95} \times 100\% = 64.21\%$	Cukup Baik
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	19 x 5 = 95	58	$\frac{58}{95} \times 100\% = 61.05\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		59.5	$\frac{59,5}{95} \times 100\% = 62.63\%$	Cukup Baik
C. Disiplin suasana					
5.	Saya memanfaatkan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69.47\%$	Baik
6.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	19 x 5 = 95	61	$\frac{61}{95} \times 100\% = 64.21\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		63.5	$\frac{63,5}{95} \times 100\% = 66.84\%$	Cukup Baik
D. Disiplin Melayani					
7.	Saya melayani kebutuhan masyarakat dengan tanggungjawab	19 x 5 = 95	57	$\frac{57}{95} \times 100\% = 60.00\%$	Cukup Baik
8.	Saya memberikan informasi pelayanan kepada masyarakat	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66.32\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		60	$\frac{60}{95} \times 100\% = 63.16\%$	Cukup Baik
E. Disiplin perilaku					
9.	Saya menjaga utnuk sikap yang baik dalam bekerja	19 x 5 = 95	58	$\frac{58}{95} \times 100\% = 61.05\%$	Cukup Baik
10.	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara dan berpenampilan	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66.32\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		60.5	$\frac{60,5}{95} \times 100\% = 63.68\%$	Cukup Baik
	Rata-rata Keseluruhan Total		61.10	$\frac{61.10}{95} \times 100\% = 64,32\%$	Cukup Baik

Sumber : Hasil analisa data 2024.

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden untuk variabel Disiplin adalah sebesar 64,32% yang dapat diartikan dalam kondisi cukup baik atau dapat dikatakan disiplin kerja dalam kondisi cukup tinggi. Adapun rata-rata tertinggi pada indikator “Disiplin Suasana” sebesar 66.84% dan terendah pada indikator “Disiplin waktu” sebesar 62.63%.

2. Deskriptif Statistik Motivasi Kerja (X_2)

Sesuai dengan konsep motivasi kerja (X_2) dan dioperasionalisasikan ke dalam 10 item kuisioner. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan berikut ini :

Tabel 4. 22
Deskripsi Statistik Saya dapat memenuhi kebutuhan makan sehari hari dari penghasilan selama bekerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	9	47.4	47.4	68.4
	S	3	15.8	15.8	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya dapat memenuhi kebutuhan makan sehari hari dari penghasilan selama bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju dan Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 23
Deskripsi Statistik Saya dapat memenuhi kebutuhan pakaian dari penghasilan selama bekerja

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	5	26.3	26.3	31.6
	KS	4	21.1	21.1	52.6
	S	4	21.1	21.1	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya dapat memenuhi kebutuhan pakaian dari penghasilan selama bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 26,3% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju dan Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 24
Deskripsi Statistik Saya mendapatkan jaminan kesehatan
selama bekerja

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	7	36.8	36.8	52.6
	S	6	31.6	31.6	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya mendapatkan jaminan kesehatan selama bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 25
Deskripsi Statistik Saya mendapatkan jaminan hidup selama
bekerja

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	7	36.8	36.8	52.6
	S	6	31.6	31.6	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya mendapatkan jaminan hidup selama bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 26
Deskripsi Statistik Saya dapat berinteraksi dengan baik di tempat kerja

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	6	31.6	31.6	42.1
	KS	6	31.6	31.6	73.7
	S	3	15.8	15.8	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya dapat berinteraksi dengan baik di tempat kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Setuju dan “Sangat Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 27
Deskripsi Statistik Saya dapat menjalankan persahabatan dengan baik

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	8	42.1	42.1	63.2
	S	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya dapat menjalankan persahabatan dengan baik) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 28
Deskripsi Statistik Saya merasa dihormati dalam bekerja

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	7	36.8	36.8	57.9
	S	5	26.3	26.3	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya merasa dihormati dalam bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 29
Deskripsi Statistik Saya mendapatkan apresiasi dalam bekerja

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	8	42.1	42.1	63.2
	S	5	26.3	26.3	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya mendapatkan apresiasi dalam bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 30
 Deskripsi Statistik Saya dapat menunjukkan potensi yang ada
X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	2	10.5	10.5	21.1
	KS	6	31.6	31.6	52.6
	S	6	31.6	31.6	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya dapat menunjukkan potensi yang ada) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 31
 Deskripsi Statistik Saya dapat menunjukkan kelebihan yang ada selama bekerja

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	KS	8	42.1	42.1	52.6
	S	4	21.1	21.1	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Saya dapat menunjukkan kelebihan yang ada selama bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak dan Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 32
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A.Kebutuhan Fisiologi					
1.	Saya dapat memenuhi kebutuhan makan sehari hari dari penghasilan selama bekerja	19 x 5 = 95	61	$\frac{61}{95} \times 100\% = 64.21\%$	Cukup Baik
2.	Saya dapat memenuhi kebutuhan pakaian dari penghasilan kerja	19 x 5 = 95	64	$\frac{64}{95} \times 100\% = 67.37\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		62.5	$\frac{62.5}{95} \times 100\% = 65.79\%$	Cukup Baik
B.Kebutuhan Keselamatan Kerja					
3.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan selama bekerja	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69.47\%$	Baik
4.	Saya mendapatkan jaminan hidup selama bekerja	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69.47\%$	Baik
	Rata-rata		66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69.47\%$	Baik
C.Kebutuhan Sosial					
5.	Saya dapat berinteraksi dengan baik di tempat kerja	19 x 5 = 95	54	$\frac{54}{95} \times 100\% = 56.84\%$	Cukup Baik
6.	Saya dapat menjalin persahabatan dengan baik di tempat kerja	19 x 5 = 95	59	$\frac{69}{95} \times 100\% = 62.11\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		56.5	$\frac{56.5}{95} \times 100\% = 59.47\%$	Cukup Baik

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
D.Kebutuhan Penghargaan					
7.	Saya merasa dihormati dalam bekerja	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66.32\%$	Cukup Baik
8.	Saya mendapatkan apresiasi dalam bekerja	19 x 5 = 95	62	$\frac{62}{95} \times 100\% = 65.26\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		62.5	$\frac{62.5}{95} \times 100\% = 65.79\%$	Cukup Baik
E.Kebutuhan Aktualisasi Diri					
9.	Saya dapat menunjukkan potensi yang ada selama bekerja	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66.32\%$	Cukup Baik
10.	Saya dapat menunjukkan kelebihan yang ada selama bekerja	19 x 5 = 95	68	$\frac{68}{95} \times 100\% = 71.58\%$	Baik
	Rata-rata		65.5	$\frac{65.5}{95} \times 100\% = 68.95\%$	Baik
	Rata-rata Keseluruhan		62.6	$\frac{62.6}{95} \times 100\% = 65.89\%$	Cukup Baik

Sumber : Hasil analisa data 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden untuk variabel motivasi kerja sebesar 65,89 yang diartikan cukup baik atau dapat dikatakan motivasi kerja dalam kondisi cukup tinggi. Adapun rata-rata tertinggi pada indikator “**Kebutuhan keselamatan kerja**” sebesar 69,47% dan terendah pada indikator “**Kebutuhan sosial**” sebesar 59,47%.

3. Deskriptif Statistik Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 33
Deskripsi Statistik Melakukan pekerjaan sesuai dengan target
output yang harus di hasilkan per orang per satu jam kerja

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	9	47.4	47.4	52.6
	KS	4	21.1	21.1	73.7
	S	2	10.5	10.5	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus di hasilkan per orang per satu jam kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Tidak Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 34
Deskripsi Statistik Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah
siklus aktivitas yang diselesaikan

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	3	15.8	15.8	36.8
	S	9	47.4	47.4	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 35
Deskripsi Statistik Menghasilkan kesesuaian antara jasa dengan kebutuhan dan harapan konsumen

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	4	21.1	21.1	36.8
	S	7	36.8	36.8	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Menghasilkan kesesuaian antara jasa dengan kebutuhan dan harapan konsumen) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 36
Deskripsi Statistik Kecakapan dan juga hasil dalam pencapaian pekerjaan

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	KS	5	26.3	26.3	36.8
	S	8	42.1	42.1	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Kecakapan dan juga hasil dalam pencapaian pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 37
Deskripsi Statistik Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	6	31.6	31.6	36.8
	KS	2	10.5	10.5	47.4
	S	6	31.6	31.6	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%

Tabel 4. 38
Deskripsi Statistik Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	5	26.3	26.3	47.4
	S	7	36.8	36.8	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 39
Deskripsi Statistik Datang tepat waktu

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	KS	7	36.8	36.8	52.6
	S	8	42.1	42.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Datang tepat waktu) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 40
Deskripsi Statistik Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	5	26.3	26.3	47.4
	S	7	36.8	36.8	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 41
Deskripsi Statistik Membantu atasan dengan memberikan saran

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	7	36.8	36.8	57.9
	S	6	31.6	31.6	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Membantu atasan dengan memberikan saran) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 42
Deskripsi Statistik Bekerja sama dan saling menghargai dengan rekan kerja secara baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	7	36.8	36.8	57.9
	S	6	31.6	31.6	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Bekerja sama dan saling menghargai dengan rekan kerja secara baik) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 10.5%.

Tabel 4. 43
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A. Kuantitas Kerja					
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target <i>output</i> yang harus di hasilkan per orang per satu jam kerja	19 x 5 = 95	54	$\frac{54}{95} \times 100\% = 56.84\%$	Cukup Baik
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	19 x 5 = 95	67	$\frac{67}{95} \times 100\% = 70.52\%$	Baik
	Rata-rata		60.5	$\frac{60.5}{95} \times 100\% = 63.68\%$	Cukup Baik

No	Pernyataan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
B. Kualitas Kerja					
3	Menghasilkan kesesuaian antara jasa dengan kebutuhan dan harapan konsumen	19 x 5 = 95	71	$\frac{71}{95} \times 100\% = 74.74\%$	Baik
4	Kecakapan dan juga hasil dalam pencapaian pekerjaan	19 x 5 = 95	70	$\frac{70}{95} \times 100\% = 73.68\%$	Baik
	Rata-rata		70.5	$\frac{70.5}{95} \times 100\% = 74.21\%$	Baik
C. Ketepatan Waktu					
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>deadline</i> yang telah ditentukan	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66.32\%$	Cukup Baik
6	Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan <i>output</i> yang diharapkan	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69.47\%$	Baik
	Rata-rata		64.5	$\frac{64.5}{95} \times 100\% = 67.89\%$	Cukup Baik
D. Kehadiran					
7	Datang tepat waktu	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66.32\%$	Cukup Baik
8	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan	19 x 5 = 95	65	$\frac{65}{95} \times 100\% = 68.42\%$	Baik
	Rata-rata		64.0	$\frac{64.0}{95} \times 100\% = 67.37\%$	Cukup Baik
E. Kerjasama					
9	Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan	19 x 5 = 95	62	$\frac{62}{95} \times 100\% = 65.26\%$	Cukup Baik
10	Bekerja sama dan saling menghargai dengan rekan kerja secara baik.	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66.32\%$	Cukup Baik
	Rata-rata		62.5	$\frac{62.5}{95} \times 100\% = 65.79\%$	Cukup Baik
	Rata-rata Keseluruhan		64.4	$\frac{64.4}{95} \times 100\% = 67.78\%$	Cukup Baik

Sumber : Hasil pengolahan data 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 67,78% yang diartikan cukup baik atau dapat dikatakan kinerja dalam kondisi cukup tinggi. Adapun rata-rata tertinggi pada indikator “**Kualitas kerja**” sebesar 74,21% dan terendah pada indikator “**Kuantitas kerja**” sebesar 63,68%.

4.1.5 Pengujian Hipotesis Statistik

Tujuan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Selain itu untuk memprediksi apakah nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil :

Tabel 4. 44
 Nilai Model Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel		B	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,030		0,740	0,470
	Disiplin	0,622	0,569	3,641	0,002
	Motivasi Kerja	0,514	0,405	2,591	0,020

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,030 + 0,569 X_1 + 0,405 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan variabel Disiplin (X_1) dan variable Motivasi Kerja (X_2), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,030. Variabel Disiplin (X_1) dapat menaikkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,569 dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat menaikkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,405. Jadi dapat disimpulkan bahwa, semakin baik disiplin dan motivasi kerja, maka akan semakin naik pula kinerja pegawainya.

2. Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R^2) pada tabel *Model Summary*. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun hasilnya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 45
Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,923	0,852	0,834

Sumber : Hasil pengolahan program SPSS 26.00.

Berdasarkan Tabel Koefisien Determinasi (*R-Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,852, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 85,2% terhadap variabel dependen/terikat. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 14,8%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

3. Uji t (Parsial)

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil perhitungan SPSS 26.00 yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 46
Hasil Uji t (Parsial)

	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	3,030	4,094		0,740	0,470
	Disiplin	0,622	0,171	0,569	3,641	0,002
	Motivasi Kerja	0,514	0,198	0,405	2,591	0,020

Sumber : Hasil pengolahan menggunakan program SPSS 26.00

Hipotesis Pertama :

Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Uji t berdasar Nilai signifikansi (*sig*)

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X_1 yaitu 0,002, lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji t berdasar nilai t_{table}

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (3,641) $> t_{tabel}$ (2,093) sehingga dapat diartikan Disiplin berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Disiplin semakin meningkat, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

Hipotesis Kedua

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Uji t berdasar Nilai signifikansi (sig)

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X_2 yaitu 0,020, lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji t berdasar nilai t_{table}

Untuk mencari t_{table} adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-2-1) = (0,025:16)$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,093

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (2,591) $> t_{tabel}$ (2,093) sehingga dapat diartikan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Motivasi Kerja semakin baik maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan.

4. Korelasi

Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq + 1$) Apabila nilai $r = -1$ artinya

korelasi negatif sempurna, $r = 0$, artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Berikut Interpretasi Koefisien Korelasi :

Tabel 4. 47
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Sumber : Sugiyono, 2010:216)

Lebih lanjut untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variable, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 48
Korelasi Antar Variabel

Variabel	Beta	Interprestasi	Arah Hubungan
Disiplin (X_1)	0,569	Sedang/ Cukup Kuat	Positif
Motivasi Kerja (X_2)	0,405	Sedang/ Cukup Kuat	Positif

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Sebagaimana tabel di atas dijelaskan bahwa tingkat hubungan variabel ditunjukkan pada kolom *Beta*, jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi, yaitu untuk variable Disiplin sebesar 0,569 atau 56,9%, artinya memiliki hubungan

yang sangat cukup kuat. Adapun tingkat hubungan variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,405 atau 40,5%, artinya memiliki hubungan yang cukup kuat.

5. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variable Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berikut disajikan hasil analisis Uji F menggunakan program SPSS 26.00 dengan menggunakan taraf signifikansi(α) = 0,05 dan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ sebagai berikut:

Tabel 4. 49
Hasil Uji F (Simultan)

	Model	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	2	460,962	46,135	0,000
	Residual	16	9,992		
	Total	18			

Sumber : Hasil pengolahan program SPSS 26.00.

Hipotesis Ketiga

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
(Y)

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan *Anova table* hasil pengujian F diatas, didapat nilai sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variable Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka secara simultan ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, berlaku sebaliknya.

Untuk mencari f_{tabel} adalah $(k : n-k) = (2 : 19-2) = (2;17) = 3,20$, maka $f_{hitung} > f_{tabel} = 46,135 > 3,20$, sehingga berarti dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variable Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel Koefisien Determinasi (*R-Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,852, hal ini menunjukkan bahwa semua variable independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 85,2% terhadap variable dependen/terikat. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 14,8%

dipengaruhi variabel lain. Adapun pengaruh masing-masing variabel bebas adalah sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

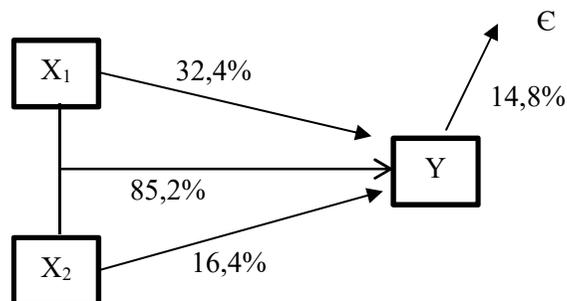
Tabel 4. 50
Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Beta	Korelasi	R ²	Beta ² x 100%
Disiplin (X₁)	0,569	0,889	0, 852	32,4
Motivasi Kerja (X₂)	0,405	0,854		16,4
Total				48,8

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,852 atau sebesar 85,2%. Variable Disiplin secara terpisah 32,4% dengan korelasi 0,889 dan variable motivasi kerja secara terpisah adalah 16,4% dengan korelasi 0,854, sedangkan Jumlah dari semua variable independen adalah 48,8%.

Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Besarnya Pengaruh Variabel Penelitian

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas P dan K Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai sig X_1 yaitu 0,002, lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan berdasarkan nilai t_{hitung} (3,641) yang lebih besar dari t_{tabel} , (2,093) maka dapat diartikan disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila disiplin semakin meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja bagi karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Sehingga hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah berbanding lurus atau berdampak positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) yang menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang didapatkan yaitu sebanyak 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga didapatkan juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin adalah kesadaran

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan, karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012:77) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja

yang baik dari pegawai, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas P dan K Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai sig X_2 yaitu 0,020, lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$) dan berdasarkan nilai t_{hitung} (2,591) yang lebih besar dari t_{tabel} , (2,093) maka dapat diartikan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Motivasi Kerja semakin meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja bagi pegawai akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dewi (2017) yang menunjukkan tingkat signifikan yang didapatkan yaitu sebanyak 0,014 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga didapatkan juga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan baik dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar diri (motivasi eksternal) untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum dan tekun, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan tenaga yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karena kinerja yang tinggi dapat tercapai apabila pegawai dapat bekerja dengan baik. Agar dapat bekerja dengan baik dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Semakin baik motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015:187) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang agar melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang kita inginkan, sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat diungkapkan dengan adanya hasil dari pengaruh antara motivasi, kemampuan dan peluang yang dimiliki

karyawan. Jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah meskipun kemampuan yang dimilikinya baik ataupun peluang yang dimilikinya besar. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadikan motivasi kerja sebagai item yang penting sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena kinerja karyawan tidak akan tercapai secara optimal apabila tidak adanya motivasi, sehingga motivasi menjadi suatu kebutuhan didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. (Ilham et al., 2018).

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari pengaruh antara motivasi, kemampuan dan peluang. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Intinya Jika motivasi kerja rendah maka kinerja rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. (Indiworo, 2017).

4.2.3 Pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas P dan K Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji F, diperoleh nilai *Anova table* hasil pengujian, sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasar nilai $f_{hitung} > f_{tabel} = 46,135 > 3,20$, sehingga berarti dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variable Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. sehingga apabila disiplin dan motivasi kerja semakin meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan. Peningkatan disiplin

dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dari Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dewi (2017) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang simultan antara variabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Songket Silungkang Aina.

Di dalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu disiplin dan motivasi kerja. Disiplin dan motivasi itu sendiri dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dari dalam diri anggota organisasi dan dapat pula disebabkan karena adanya dorongan dari pimpinan organisasi. Khusus untuk anggota organisasi kenegaraan/pemerintahan, seharusnya melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam rangka memberikan yang terbaik kepada masyarakat, dan bukan sebaliknya.

Kinerja pegawai merupakan hal yang terpenting dalam rangka mencapai tujuan. Pegawai akan berprestasi kerja apabila memiliki disiplin dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Merupakan tugas seorang pemimpin untuk menerapkan disiplin kerja dan memberikan motivasi kepada

bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Untuk itu pemimpin harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Dengan disiplin dan motivasi yang tinggi, pegawai akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan rencana. Apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan menurun.

Selanjutnya menurut Moekijat (2015: 65), menyatakan ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai- pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja organisasi yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja yang baik, juga harus memiliki motivasi kerja agar tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berkaitan langsung dengan kebutuhan seorang pegawai. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal. Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuatkannya standar pencapaian melalui penulisan dengan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pegawai dalam melakukan tugasnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan dalam melakukannya, sehingga pegawai harus bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu juga peran serta motivasi kerja terhadap kinerja juga tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sangat baik, tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang jelas atau motivasi kerjanya rendah maka hasil dari kinerja pegawai juga akan rendah atau tidak akan tercapainya hasil yang optimal dalam pekerjaannya.