SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MAKASSAR

OKI AGUSTIAN 105720505314



Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas

Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR

2019

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Oleh OKI AGUSTIAN 105720505314

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019

PERSEMBAHAN

Sujud syukur kupersembahkan kepada Allah yang maha kuasa, berkat rahmat-Nya, detak jantung, denyut nadi, napas dan putaran roda kehidupan yang diberikan-Nya, saya dapat mempersembahkan skripsi ini untuk orang-orang tersayang:

Skripsi ini kupersembahkan dengan tulus kepada ayahanda dan ibunda. Saudara-saudaraku, dan dosen-dosen universitas muhammadiyah Makassar yang telah membantu mengarahkan dan mendoakan penuh kasih saying, kesabaran, ketulusan, dan keiklhasan sehingga skripsi ini bias selesai. Semoga Allah Azza Wa jalla, senantiasa melipatkan rahmat dan hidayah-nya serta menjauhkan kita semua dari adzab api neraka. Amin... Amin ya robbil Alamin...

MOTTO

"lakukan yang terbaik di setiap waktu yang ada miliki"



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIAH MAKASSAR

Jl.SultanAlauddin No.259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian

Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor badan pusat statistik (BPS) Kota

makassar.

Nama Mahasiswa

Oki Agustian

No. Stambuk/NIM

105720505314

Program Studi

Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

Perguruantinggi

: Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di teliti, diperiksa dan di ujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas muhammadiyah Makassar pada hari kamis tanggal 07 februari 2019

Makassar, 10 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs.H.Sultan Sarda, MM

NIDN: 0015075903

Mun Nur Abdi SE.,MM NIDN: 0907018605

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

لِيسَّے الله الرَّحْلَنِ الرَّيَّے يَّمِ LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama OKI AGUSTIAN, NIM 105720505314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 02 Jumadil Akhir 1440 H/07 Februari 2019, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

PANITIA UJIAN

Pengawas Umum : Prof.Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE, MM.

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1.Dr. H. Muhammad. Rusydi, M.Si.

2. Faidul Adzim, SE., M.Si.

3. Dr. Andi Rustam, SE., MM.Ak.CA.CPA

4. Asri Jaya, SE., MM

Disahkan Oleh, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

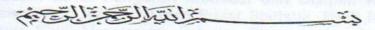
Ismail Rasulong, SE, MM

NBM: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Oki agustian

Nim

: 105720505314

Program Studi

: Manajemen

Dengan Judul

: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

AFF451724799/

Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota

Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya saya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima saksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 09 Februari 2019

Yang membuat pernyataan

Diketahui Öleh :

Dekan fakultas eknomi dan bisnis

Ketua program studi Manajemen

OKI AGUSTIAN

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM: 1085576

ABSTRAK

Oki Agustian, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota makassar, Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Drs. H. Sultan Sarda, MM, selaku pembimbing I dan Muh. Nur Abdi, SE., MM, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar . Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner,observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 35 responden dengan menggunakan teknik sampling insendental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja pegawai.

ABSTRACT

Oki Agustian, 2019 Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance At The Office Badan Pusat Statistik (BPS) Of Makassar, Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Drs. H. Sultan Sarda, MM as Supervisor I and Muh. Nur Abdi, SE., MM, as Supervisor II.

This study aims to analyze the Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Office Badan Pusat Statistik (BPS) Of Makassar. The data of this study were obtained from questionnaires, observation and related literature studies according to research objectives. Analysis technique using multiple linear regression with hypothesis test, that is F test and T test. The number of samples was 35 respondents by using insendental sampling technique. The results showed that the variables of Motivation and Work Discipline pline have a significant influence both partially and simultaneously on Employee Performance at The Office Badan Pusat Statistik (BPS) Of Makassar.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Asslamu'alaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti di berikan kepada hamba-Nya Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan proposal yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar"

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

- Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM,** Selaku ketua Program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 4. Bapak **Drs. H. Sultan Sarda, MM,** Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga proposal selesai dengan baik.
- 5. Bapak **Muh. Nur Abdi, SE., MM,** Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan proposal.
- Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
- 7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

- 8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
- Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Makassar, 11 January 2019

OKI AGUSTIAN

DAFTAR ISI

Halar	ma
SAMPUL	i
HALAMAN JUDULi	i
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHANii	i
HALAMAN PERSETUJUANI	/
HALAMAN PENGESAHAN	/
SURAT PERNYATAANvi	
ABSTRAK BAHASA INDONESIAvii	i
ABSTRACTvii	ii
KATA PENGANTARix	
DAFTAR ISIxi	
DAFTAR TABELxii	ii
DAFTAR GAMBAR/BAGANxiv	V
DAFTAR LAMPIRANxv	,
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	
C. Tujuan Penelitian	
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	3
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia6	3
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	3
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia10)
D. Motivasi1	1

E	Ξ.	Teori-Teori Motivasi	13	
F	=.	Faktor-Faktor Motivasi	15	
(G.	Indikator motivasi	16	
ŀ	Η.	Disiplin Kerja	16	
I		Pendekatan Disiplin Kerja	19	
	J.	Indikator Disiplin Kerja	20	
ŀ	≺.	Kinerja	22	
l		Indikator Kinerja	24	
ſ	M.	Tinjauan Empiris	25	
1	٧.	Kerangka pikir	28	
(Э.	Hipotesis	29	
BAE	3 III	I METODE PENELITIAN	30	
,	۹.	Jenis Penelitian	30	
E	3.	Waktu dan Lokasi Penelitian	30	
(С.	Definisi Operasional vaiabel dan pengukuran variabel	30	
[D.	Populasi dan Sampel	32	
E	Ξ.	Teknik Pengumpulan Data	33	
F	=.	Teknik Analisis Data	34	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN37				
,	۹.	Gambaran Umum Objek Penelitian	37	
E	3.	Penyajian Data	44	
(С.	Pembahasan Hasil Penelitian	59	
BAE	3 V	Penutup	62	
,	۹.	Kesimpulan	62	
F	2	Saran	63	
_	J.	Out at 1		

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Halar	nan
Tabel 2.3	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	
Tabel 2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	
Tabel 2.7	Standar Penilaian	
Tabel 2.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyata		
	Berkaitan Dengan Variabel Motivasi (X1)	50
Tabel 2.9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan	
	Berkaitan Dengan Variabel Disiplin Kerja (X2)	51
Tabel 3.1	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan	
	Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	52
Tabel 3.2	Uji Validitas	53
Tabel 3.3	Uji Reliabilitas	55
Tabel 3.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	55
Tabel 3.5	Hasil koesisien Determinasi	57
Tabel 3.6	Hasil Uji T	58
Tabel 3.7	Hasil Uji F	59

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- 1. Kuesioner Penelitian
- 2. Data Mentah
- 3. Karakteristik Responden
- 4. Distribusi Jawaban Responden
- 5. Hasil Uji validitas
- 6. Hasil Uji Reliabilitas
- 7. Hasil Uji Regresi
- 8. Distribusi Nilai T Tabel
- 9. Distribusi Nilai R Tabel
- 10. Distribusi Nilai F Tabel
- 11. Surat permohonan penelitian
- 12. Surat izin penelitian
- 13. Surat selesai penelitian

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansiinstansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Selanjutnya menurut Moekijat, 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 ditetatpkan 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, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Badan Pusat Statistik Kota Makassar juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Badan Pusat Statistik (BPS) kota Makassar mempunyai tugas pokok yaitu : melaksanakan tugas pemeintahan di bidang statistic sesuai peraturan perundang-undangan. Badan Pusat Statistik mempunyai fungsi: (1) pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan di bidang statistic (2) pengkoordinasikan kegiatan statistic nasional dan regional (3) penetapan dan penyelengaraan statistic dasar (4) penetapan sisteem statistic nasional (5) pembinaan dan fasilitas terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang kegiatan statiktik (6) penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administasi umum di bidang perenanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan terlaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hokum, perlengkapan, dan rumah tangga.

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja,

masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut :

- Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor
 Badan Pusat Statistik kota Makassar ?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik kota Makassar ?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik kota Makassar.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik kota Makassar.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

- Pihak Instansi : Sebagai masukan dan informasi kepada kantor
 Badan Pusat Statistik kota Makassar dalam kaitannya dengan
 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.
- Pihak lain: Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.
- 3. Pihak penulis : Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manullang (2005:5) mengemukakan defenisi manajemen sumber daya manusia (personalia) sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisir secara daya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja. Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Sofyandi, 2009:6) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya

manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi.

Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya. Dalam upaya mendapatkan hasil yang terbaik dalam pendayagunaan pegawai/karyawan, manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia) telah memberikan beberapa prinsip-prinsip umum yang perlu diperhatikan, yaitu:

- Memadukan karyawan/pegawai dan pekerjaannya, prinsip ini mengandung arti bahwa orang-orang harus dipilih untuk pekerjaanpekerjaan atas dasar berbagai perbedaan karakteristik dan preferensi individual. Ini juga berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan harus dirancang untuk tenaga kerja yang tersedia agar tidak terjadi overdesigned dan atau undersigned.
- Menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja. Standar-standar pelaksanaan kerja harus ditetapkan untuk semua pekerjaan, agar tanggung jawab dan apa yang diharapkan dari pegawai jelas.

- 3. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja. Bila standar-standar telah ditetapkan, manajemen perlu memberikan penghargaan kepada para pegawai atau karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar untuk memotivasi kerja mereka. Penghargaan dapat berwujud pujian, kenaikan gaji/upah, pemberian bonus, status, promosi dan sebagainya.
- 4. Menjamin supervisi yang baik. Tidak ada yang lebih mendasar bagi pegawai/karyawan daripada supervisi yang baik. Seorang penyelia (supervisor) harus ahli baik dalam keterampilan teknologi maupun manajerial, dan mempunyai perhatian terhadap kesejahteraan dan rasa kejujuran dengan para pegawai secara individual tanpa melupakan pencapaian prestasi atau produktivitas tinggi.
- 5. Merumuskan secara jelas tanggung jawab pegawai/karyawan. Hendaknya para pegawai diberi rumusan tanggung jawab dan wewenang yang jelas dalam pekerjaannya. Bila tanggung jawab tidak jelas dan berubah-ubah para pegawai/karyawan dapat frustasi. Hasilnya dapat berupa kualitas rendah, produktivitas rendah, dan konflik diantara individu-individu.

B. Tujuan manajemen suumber daya manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain:

- 1. Tujuan Organisasional Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- 3. Tujuan Sosial Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan

personal pegawai harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi.

C. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (Organizing).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (Directing).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (Controlling).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturanperaturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

D. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2002:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro

dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk:

- 1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3. Meningkatkan disiplin kerja.
- 4. Meningkatkan prestasi kerja.
- 5. Mempertinggi moral kerja pegawai.
- 6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 7. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- 8. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anngotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Jenis-jenis motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 150) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a) Motivasi positif

Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negative

Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2. Manfaat motivasi

Manfaat dari motivasi menurut Dr. Sowatno (2001:147), diantaranya sebagai berikut :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- e) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai

f) Meningkatkan kesejahteraan pegawai

E. Teori-teori motivasi

Teori-teori motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

 Teori kebutuhan McCleland. David McCleland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan.
 Pendekatan McCleland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu:

a) Need for Achievement (nAch)

Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.

b) Need for Power (nPow)

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.

c) Need for Affliliation (nAff)

Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

2. Teori Harapan

Pencetus teori Harapan ini adalah Victor Vroom yang mengungkapkan perihal upaya kerja yang dilakukan orang dalam

lingkungan kerjanya. Dalam menerapkan Teori harapan ini, seorang pemimpin wajib memahami tiga hal berikut ini:

- a) Harapan (Expectancy). Paham seseorang bahwa dengan bekerja ia akan dapat mencapai berbagai tingkatan kinerja.
- b) Instrumentalitas (instrumentality). Paham seseorang bahwa berbagai hasil kerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas.
- valensi (Valence). Nilai yang diberikan seseorang pada hasil kerja tersebut.

3. Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial). Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks,dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dengan teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

Kesimpulan dari teori Y dan teori X adalah sebagai berikut :

 Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.

- b) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harusmempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter.
- sedangakan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

F. Faktor-faktor Motivasi

Danim (2004) menyatakan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
- 2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
- 3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

G. Indikator motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secar tepat waktu.

H. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2003;193) arti dari kedisiplinan adalah: "Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku".

Menurut Handoko (2000;208) "Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasi".

Siswanto (2002;208) menjelaskan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

- Faktor-faktor yang memepengaruhi disiplin kerja pegawai
 Menurut Edy Sutrisno (2010;89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:
 - a) Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
 - b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
 - c) lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
 - d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
 - e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Bentuk-bentuk disiplin

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan.

Menurut Handoko (2000;205) disiplin dibedakan menjadi :

- a) Disiplin Preventif (*preventif discipline*) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai dan bukan sematamata harus dipaksakan.
- b) Disiplin Korektif (corrective discipline) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap
- c) aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (disciplinary action).
- d) Disiplin Progresif (progressive discipline) Disiplin progresif adalah suatu kebijakan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Tindakan pendisiplinan tidak selalu dapat merubah perilaku pegawai untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan

pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruk kinerja pegawai tersebut. Seorang pimpinan sebelum mengambil tindakan pendisiplinan harus meneliti terlebih dahulu penyebab dan tindakan yang tidak disiplin tersebut sehingga dapat diperoleh suatu tindakan pendisiplinan yang tepat sekaligus dapat pemecahannya dari masalah tersebut.

I. Pendekatan disiplin kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan pegawai untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

- Aturan tungku panas pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :
- 2. Membakar dengan segera tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

- Harus dilaksanakan segera berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.
- 4. Memberi peringatan hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.
- 5. Memberikan hukuman yang konsisten tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sam akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

J. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku

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

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

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

K. Kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Simamora (2005:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006;378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robbins (2006:121), kinerja pegawai merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Iklim organisasi adalah iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.
- Kepemimpinan adalah peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
- c) Kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

- d) Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- e) Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- f) Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang orang berperilaku tertentu agar dapat mempengarhuinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- g) Daya tahan / kehandalan apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
- h) Kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- i) Disiplin kerja adalah peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang.

L. Indikator kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing..

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

M. Tinjauan Empiris

Adapun kajian pustaka yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir yaitu :

 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan Housekeeping Department di Padma Hotel

- Bandung yang ditulis oleh Nita Nilamsari (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9 % yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2. Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2010), tentang "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Tehadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Motivasi dan disiplin Kerja secara bersama sama secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3. Dika Arizona, Harsuko Riniwati dan Nuddin Harahap (2013), tentang "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelutan dan Perikanan Kabupaten Malang)". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional dapat dibuktikan secara simultan atau bersama-sama semua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang; (2) Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan kabupaten malang adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi B

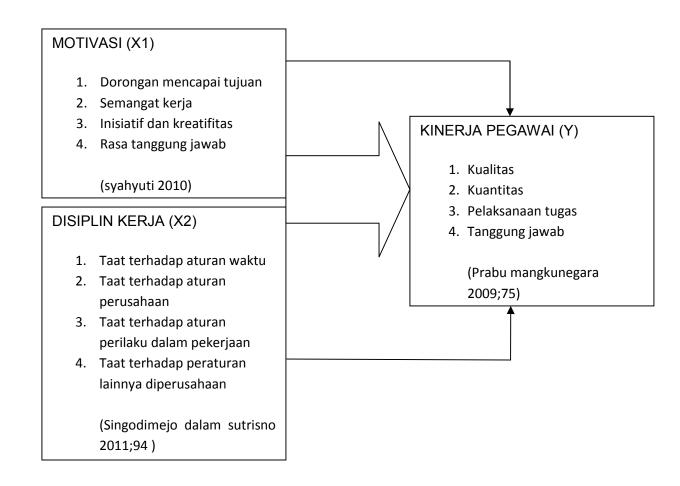
sebesar 0,461 dengan nilai signifikansi α < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa fakta yang terjadi pada variabel motivasi kerja merupakan pengaruh paling dominan ini disebabkan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.

- 4. Azwar (2015) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang". Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.
- 5. Reza (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa menggunakan Analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarnegara

N. Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai di atas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:

GAMBAR 2.1 KERANGKA PIKIR PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KOTA MAKASSAR



O. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.
- Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.
- Diduga bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Kuantitatif*. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2015:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan pupulasi penelitian, tehnik pengambilan sample umunya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai November 2018, Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Makassar di Jalan Abdurahman Basalamah nomor 1 kota Makassar

C. Definisi Operasional Variabel dan pegukuran Variabel

1. Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara sate variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel

terikat. Variabel bebas adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), variabel terikat adalah Kinerjapegawai (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsirkan ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Pengukuran

Jenis alat ukur digunakan untuk memperoleh data pada kantor badan pusat statistik (BPS) kota makassar adalah dengan menggunakan angket atau kuisioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahuinya.

Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala litert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka peniliaian yaitu :

Tabel 2.1 skor pilihan jawaban responden

No	Pilihan	Skor
1	(SS)= sangat setuju	5
2	(S)= setuju	4
3	(RR)= ragu-ragu	3
4	(TS)= tidak setuju	2
5	(STS) sangat tidak setuju	1

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:17).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor badan pusat statistik kota Makassar sebanyak 38 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat diartikan bagian dari Populasi yang menjadi objek penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

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

Dimana

N : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

E : Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Ket : Apabila sampel yang dibutuhkan batas toleransi kesalahan 5 %

Maka dapat dihitung sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
 $n = \frac{38}{1 + 38(0.05)^2}$ $n = 34.70 = 35$

Dengan demikian sampel yang dibutuhkan adalah 35 pegawai, jadi yang menjadi target penelitian ini adalah yang dianggap telah mewakili populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara,dokumentasi, dan gabungan atau triangulasi. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisioner, observasi, studi pustaka.

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$$

Dimana:

Y= kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X1 = motivasi

X2 = disiplin kerja

e = standar error

2. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau vsalid tidaknya suatu kuesioner.

3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel dikatakan reliabel, jika nilai cronback alpha >0,60.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

5. Pengujian hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistik f-test dan uji statistik t-test:

a. Uji statistik F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak.

b. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t < 0,05 maka dapat

dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah umum kantor badan pusat statistik kota Makassar

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

a) Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

- b) Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
- c) Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
- d) Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan diatas, peranan yang dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

- a) Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.
- b) Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
- c) Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- d) Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

2. Tugas, fungsi dan kewenangan

a. Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi

- 1) Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik.
- 2) Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional.
- 3) Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar.
- 4) Penetapan sistem statistik nasional.
- 5) Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
- 6) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

c. Kewenangan

- 1) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya.
- 2) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
- 3) Penetapan sistem informasi di bidangnya.
- 4) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional.
- 5) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

6) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik.

3. Visi dan misi kantor badan pusat statistik kota Makassar

a. Visi

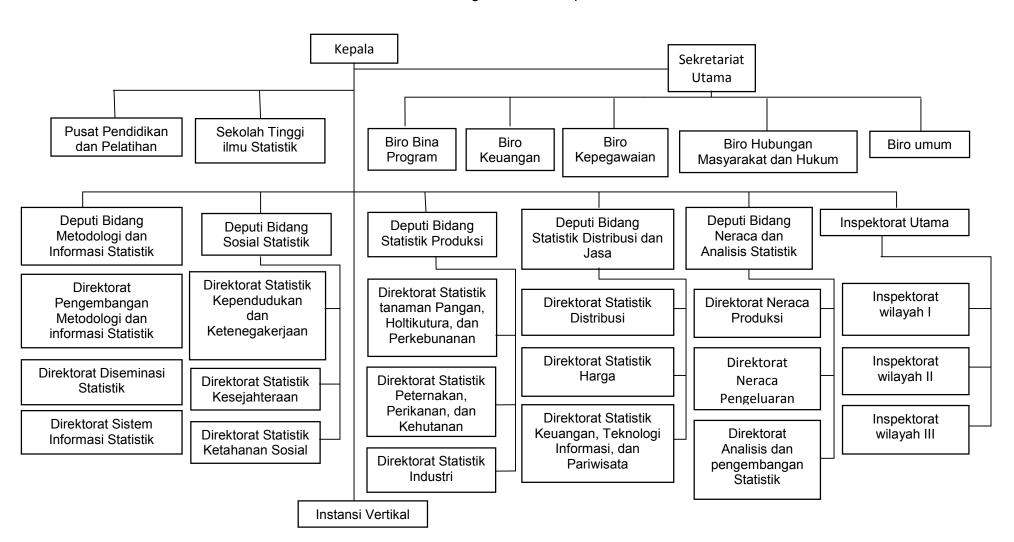
Pelopor data statistik terpercaya untuk semua.

b. Misi

- Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
- Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
- Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
- 4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
- Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

4. Struktur organisasi

Gambar 2.2 Struktur organisasi badan pusat statistik kota Makassar



5. Job decription

a) Kepala

BPS dipimpin oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas memimpin BPS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; menyiapkan kebijakan nasional dan kebijakan umum sesuai dengan tugas BPS; menetapkan kebijakan teknis pelaksanaan tugas BPS yang menjadi tanggung jawabnya; serta membina dan melaksanakan kerja sama dengan instansi dan organisasi lain. Kepala dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, 5 (lima) Deputi dan Inspektorat Utama.

b) Sekretariat Utama

Sekretariat Utama mempunyai tugas mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan, pengendalian administrasi, dan sumber daya di lingkungan BPS. Sekretariat Utama terdiri dari beberapa Biro, setiap Biro terdiri dari beberapa Bagian dan setiap Bagian terdiri dari beberapa Subbagian. Sekretariat Utama terdiri dari Biro Bina Program, Biro Keuangan, Biro Kepegawaian, Biro Hubungan Masyarakat dan Hukum, dan Biro Umum.

c) Deputi Bidang Metodologi dan Informasi Statistik

Deputi Bidang Metodologi dan Informasi Statistik mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang metodologi dan informasi statistik. Deputi Bidang Metodologi dan Informasi Statistik terdiri dari Direktorat Pengembangan Metodologi

Sensus dan Survei, Direktorat Diseminasi Statistik, dan Direktorat Sistim Informasi Statistik.

d) Deputi Bidang Statistik Sosial

Deputi Bidang Statistik Sosial mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik sosial. Deputi Bidang Statistik Sosial terdiri dari Direktorat Statistik Kependudukan & Ketenagakerjaan, Direktorat Statistik Kesejahteraan Rakyat, dan Direktorat Statistik Ketahanan Sosial.

e) Deputi Bidang Statistik Produksi;

Deputi Bidang Statistik Produksi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik produksi. Deputi Bidang Statistik Produksi terdiri dari Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura & Perkebunan, Direktorat Peternakan, Perikanan & Kehutanan dan Direktorat Statistik Industri.

f) Deputi Bidang Statistik Distribusi dan Jasa;

Deputi Bidang Statistik Distribusi dan Jasa mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik distribusi dan jasa. Deputi Bidang Statistik Distribusi & Jasa terdiri dari Direktorat Statistik Harga, Direktorat Statistik Distribusi, dan Direktorat Statistik Keuangan, TI & Pariwisata.

g) Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik

Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan melaksanakan kebijakan di bidang neraca

dan analisis statistik. Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik terdiri dari Direktorat Neraca Produksi, Direktorat Neraca Pengeluaran, dan Direktorat Analisis & Pengembangan Statistik.

h) Inspektorat Utama

Inspektorat Utama yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan BPS;

i) Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat)

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan serta teknis dan fungsional.

j) Instansi Vertikal BPS terdiri dari BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota.
BPS Provinsi adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS.

BPS Kabupaten/Kota adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Provinsi.

B. Penyajian data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar. Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor badan pusat statistik kota Makassar

yang berjumlah 35 orang. Adapun hasil penelitian yang dipreoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut :

1. Deskriptif karakteristik responden

Karakteristik responden menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, jenis pendidikan, dan lamanya kerja bekerja.

a. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2.3

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	Laki- laki	15	42,9
2.	Perempuan	20	57,1
	Total	35	100

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 2.3 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 (42,9) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 20 (57,1). Dengan demikian dari total responden jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah laki-laki.

b. Karakteristik responden menurut usia

Karateristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 17-26 tahun, 27-36 tahun, 37-46tahun. 47-56 tahun, dan usia diatas 45 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Table 2.4

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
		Usia	
1.	17-26	13	37,1
2.	27-36	9	25,7
3.	37-46	7	20,0
4.	47-56	6	17,1
	Total	35	100

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 2.4 dapat diketahui bahwa responden yang berumur 17 – 26 tahun sebanyak 13 orang (37,1%), responden yang berumur 27- 36 tahun sebanyak 9 orang (25,7%), responden yang berumur 37 - 46 tahun sebanyak 7 orang (20,0%), dan responden yang berumur 47-56 tahun sebanyak 6 orang (17,1%). hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor badan pusat statistik kota makassar sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

c. Karakteristik responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni, SMA,S1,S2 dan S3. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.5

Karateristik Responden menurut jenis pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1	SMA	8	22,9
2	S1	22	62,9
3	S2	5	14,3
4	S3	0	0
	Total	35	100

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 2.5 diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar dalah sarjana (S1), yakni sebanyak 22 (62,9%).

d. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karateristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel dibawah ini:

Tabel 2.6

Karateristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden lama	Presentase (%)
		bekerjanya	
1	< 1 tahun	11	31,4
2	1-5 tahun	1	2,9
3	6-10 tahun	4	11,4
4	> 10 tahun	19	54,3
	Total	35	100

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Dari data diatas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara > 10 tahun yakni sebanyak 19 orang atau (54,3).

2. Deskriptif variabel penelitian

Dari penjelasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja pegawai kantor badan pusat statistik kota makassar , maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden

sebanyak 35 orang. Kemudian dapat diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata tabel berikut:

Tabel 2.7
Standar penilaian

Rata-rata skor	Penilaian
54,0 - 97,2	Sangat tidak baik
97,3 - 140,5	Tidak baik
140,6 – 183,8	Cukup baik
183,9 - 227,1	Baik
227,2- 270,0	Sangat baik

Untuk mengukur variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai digunakan instrument kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan. Data tentang jawaban responden diperoleh dari 35 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut.

a. Variabel motivasi (X1)

Tabel 2.8

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan dengan variabel motivasi (X1)

	Tanggapan					
pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
	5	4	3	2	1	
X1.1	16	19	0	0	0	156
X1.2	13	21	1	0	0	152
X1.3	16	17	1	1	0	153
X1.4	9	25	1	0	0	148
X1.5	25	10	0	0	0	165
Jumlah						
	Rata-rata					

Sumber: hasil olahan data primer.2018

Berdasarkan tabel 2.8 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel motivasi mendapat respon yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke tiga (cukup baik) dengan perolehan rata-rata 155.

b. Variabel disiplin kerja (X2)

Tabel 2.9

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan dengan variabel disiplin kerja (X2)

		Т	anggapar	<u> </u>		
pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
	5	4	3	2	1	
X2.1	11	24	0	0	0	151
X2.2	14	21	0	0	0	154
X2.3	11	24	0	0	0	151
X2.4	12	22	1	0	0	151
X2.5	17	18	0	0	0	156
Jumlah						763
	Rata-rata					

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 2.9 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel disiplin kerja mendapat respon yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke tiga (cukup baik) dengan perolehan rata-rata 152.

c. Variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 3.1

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan dengan variabel kinerja pegawai (Y)

	Tanggapan					
pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
	5	4	3	2	1	
Y.1	15	20	0	0	0	155
Y.2	17	18	0	0	0	157
Y.3	11	22	2	0	0	149
Y.4	15	20	0	0	0	155
Y.5	18	17	0	0	0	157
Y.6	10	23	2	0	0	148
	Jumlah					
	Rata-rata					

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel disiplin kerja mendapat respon yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke tiga (cukup baik) dengan perolehan rata-rata 153.

3. Pengujian validitas dan realibitas

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner.Dalam menguji tingkat validitas

suatu data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program spss 22. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung > r tabel maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung < r tabel maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3.2
Uji validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.1	0,652	0,324	Valid
	X1.2	0,626	0,324	Valid
Motivasi (X1)	X1.3	0,711	0,324	Valid
	X1.4	0,529	0,324	Valid
	X1.5	0,643	0,324	Valid
	X2.1	0,673	0,324	Valid
diciplin korio	X2.2	0,846	0,324	Valid
disiplin kerja	X2.3	0,772	0,324	Valid
(X2)	X2.4	0,776	0,324	Valid
	X2.5	0,720	0,324	Valid
	Y1.1	0,649	0,324	Valid
	Y1.2	0,624	0,324	Valid
Kinerja	Y1.3	0,633	0,324	Valid
Pegawai (Y)	Y1.4	0,649	0,324	Valid
	Y1.5	0,533	0,324	Valid
	Y1.6	0,601	0,324	Valid

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r *person correlatian*. Apabila r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid. r tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r tabel sebesar 0,324.

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memenuhi persyaratan.

b. Uji realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46). Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpa Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai Alpa dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpa* 0,60. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel 3.3
Uji realibiltas

Variabel	Alpa	Keterangan
Motivasi	0,621	Reliabel
Disiplin Kerja	0,814	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,670	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 3.3 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpa* di atas 0,60.

4. Analisis regresi linear berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 22 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar.

Tabel 3.4

Hasil regresi linier berganda

	riddi regioer inner berganiaa					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.396	3.250		1.968	.058
	Motivasi (X1)	.243	.140	.216	1.740	.091
	Disiplin Kerja (X2)	.667	.127	.651	5.238	.000

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 6,396 + 0,243X1 + 0,667X2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,6396 berarti bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,6396.
- b. Nilai koefisien b1 = 0,243 X1 atau 24,3% menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta tanggung jawab pegawai pada perusahaan, maka akan di perkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien b2 = 0,667 X2 atau 66,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata

lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.5
Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763ª	.581	.555	1, 28140

Sumber: olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui nilai R Square sebesar 0,581, hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 58,1%

6. Pengujian hipotesis

a. Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota makassar. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel 3.4 uji t dilakukan dengan membandingkan niai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung > t tabel maka variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya

apabila t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

T tabel =
$$t (a/2; n - k - 1)$$

$$= t (0.05/2 ; 35 - 2 - 1) = 2.034$$

Tabel 3.6

Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Motivasi	1,740,	0,091	2.024
Disiplin kerja	5,238	0,000	2,034

Sumber: olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar 1,740 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka t hitung 1,740 > t tabel 2,034 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,091<0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 5,238 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka t htung 5,238 > t tabel 2,034 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,00<0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji f

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila F hitung > F tabel maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

F tabel = F(k;n-k)

= F(2;35-2)=3,28

Tabel 3.7 Hasil uji f

Mode	el	Sum of	df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
1	Regression	72.999	2	36.500	22.229	.000 ^b
	Residual	52.544	32	1.642		
	Total	125.543	34			

Sumber: olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu F hitung 22,229 > F tabel 3,28 dan juga nilai signifikan lebih keci dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan)

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar.
- b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh
 antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang

telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor badan pusat statistik kota makassar, dapat disimpulkan bahwa:

- 1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar.
- 2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor badan pusat statistik kota Makassar.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor badan pusat statistik kota Makassar.

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasanketerbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut:

- 1. Kantor badan pusat statistik kota Makassar sebaiknya lebih meningkatkan motivasi pegawai yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai instansi penyedia pelayanan data, badan pusat statistik kota Makassar harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat.
- Kantor badan pusat statistik kota Makassar selain memberikan motivasi, penting juga untuk memerhatikan disiplin kerja pegawainya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
- Bagi pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizona, Dika, Riniwati, HarsukodanHarahap, Nuddin Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). Jurnall ilmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan UniversitasBrawijaya, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P, *ManajemenSumberdayaManusiaEdisiRevisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Handoko, T. Hani *ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia, Edisi kedua*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000.
- Holil, Muhammad danSriyanto, Agus.Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Tehadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur, 2010.
- Latan, H. dan Temalagi, S. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi KinerjaSumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mangkuprawira, TB SjafridanHubeis, Aida Vitalaya *Manajemen Sumber daya manusia* Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.
- Manullang, Manajemen Personalia Cet. VIII, Jakarta: Ghania Indonesia,2002
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat Cet.* 1, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Narmodo,dkk.2011.Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaain Daerah Kabupaten Wonogiri.Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 1, No 2.
- Paputungan,F.R.2013. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BankSulut Cabang Calaca .Jurnal EMBA, Vol 1 no 4 (https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751, diakses 5 Maret 2018)

- Riduwan, SkalaPengukuranVariabelPenelitian, Bandung: Alfabeta, 2002.
- Rivai, Veitzhal *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sari. S. Y. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan pada PT TigaraksaSatria.Tbk cabang padang.JurnalEKOB/STEKFakultasEkonomi,Vol. 6, no. 1, (https://lppm.upiyptk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view/64, diakses 15 maret 2018).
- Saydam, Gouzali, *ManajemenSumberDayaManusia Cet.* 2, Jakarta: GunungAgung, 2000.
- Setiawan, W dan Saryono,O.2017. Pengaruh Gaya kepempinan, motivasi dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Pegawai :Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. Jurnal Of Management/Review, (Online), Vol. 1, No. 1, (https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/512, diakses 15 maret2018)
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Yogyakarta : STIE YKPN, 2005.
- Siswanto, Bedjo*ManajemenTenagaKerjaIndonesia*, Jakarta: PT. BumiAksara, 2000
- Sumarsono, Sonny, *MetodeRisetSumberDayaManusia*, Yogyakarta :Grahallmu, 2004
- Sutrisno, Edy, *ManajemenSumberDayaManusia, CetakanKetiga,*Jakarta :KencanaPrenada Media Group, 2010.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta, 2006.
- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu social, Bina Rena Pariwara, jakarta
- Universitas Muhammadiyah Makassar. 2018. Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar.
- Wijaya, I dan Irwansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimipinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 18, No. 2, (http://e-jurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400, diakses 17 Maret 2018).

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

A. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya Oki Manajemen, Agustian, mahasiswa program studi Universitas Muhammadiyah Makassar. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan pusat Statistik (BPS) kota Makassar", dengan melakukan penelitian pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar

Saya memohon kepada Anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih salah satu pilihan yang disediakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Karena itu, Anda diharapkan menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur. Atas jawaban yang Anda berikan saya haturkan terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian

- Bacalah baik-baik setiap pertanyaan/pernyataan yang disertai pilihan jawaban yang tersedia.
- Pilihlah pilihan jawaban yang menurut anda sesuai dengan pikiran dan pengalaman Anda, kemudian lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat di tempat yang telah disediakan disebelah kanan.

- Jangan terpengaruh oleh jawaban atau pendapat teman Anda, karena kuesioner ini bersifat rahasia pribadi.
- 4. Jawaban Anda kami jamin kerahasiaannya.

C. Identitas responden

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang () pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

a.	Nama Responden	: (Boleh dirahasiakan)
b.	Usia anda saat ini	: 17 - 26 Tahun
		27 – 36 Tahun
		37 - 46 Tahun
		47 - 56 Tahun
		Di atas 56 Tahun
C.	Jenis Kelamin	: Laki-laki
		Perempuan
d.	Pendidikan Terakhir	: SMA
		S1
		S2
		\$3
e.	Jabatan	:
f.	Lama bekerja	: < 1 tahun 1-5 tahun
		6 - 10 tahun > 10 tahun

D. Pertanyaan

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

1. Sa	Motivasi (X1) 1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Ragu-ragu (RR) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)								
	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS			
1.	Prestasi mempengaruhi motivasi setiap pegawai dalam bekerja	1	2	3	4	5			
2.	Pengakuan dari perusahaan membuat pegawai lebih giat bekerja	1	2	3	4	5			
3.	Semangat pegawai dalam bekerja di pengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya	1	2	3	4	5			
4.	Tanggung jawab yang diberikan pada seorang pegawai memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja	1	2	3	4	5			
5.	Gaji dan tunjangan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja	1	2	3	4	5			

1.Sar	Disiplin Kerja (X2) 1.Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Ragu-ragu (RR) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)										
	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS					
1.	Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam instansi	1	2	3	4	5					
2.	Saya ikut serta memberikan konstribusi dalam instansi	1	2	3	4	5					
3.	Dalam bekerja saya selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yg baik	1	2	3	4	5					
4.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4	5					
5.	Saya dating tepat waktu dalam bekerja	1	2	3	4	5					

1.Sar	Kinerja Pegawai (Y) 1.Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Ragu-ragu (RR) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)									
	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS				
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target	1	2	3	4	5				
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor	1	2	3	4	5				
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya	1	2	3	4	5				
4.	Saya dapat bekerjasama dengan sesame karyawan dan atasan	1	2	3	4	5				
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	1	2	3	4	5				
6.	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor	1	2	3	4	5				

DATA MENTAH

HASIL OLAH DATA

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

NO	DISIPLIN KERJA (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	5	5	22
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	4	5	23
15	4	5	5	5	5	24
16	5	4	4	4	5	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	5	4	4	21
19	4	5	5	5	4	23
20	4	4	4	3	5	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	4	5	5	24
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	4	4	22
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	4	4	22
34	4	5	5	4	5	23
35	4	4	4	5	4	21

NO			KIN	ERJA PEGAWA	ΑΙ (Y)		
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
1	5	5	5	4	4	4	27
2	4	4	4	5	5	5	27
3	5	5	4	5	5	4	28
4	5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	5	4	4	4	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	3	4	5	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	4	4	4	5	27
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	4	5	4	28
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	5	3	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	5	4	5	5	4	27
19	4	5	5	4	4	5	27
20	4	4	3	4	5	5	25
21	4	4	4	4	4	3	23
22	5	4	4	5	4	4	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	5	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	5	5	4	27
27	4	5	5	5	5	4	28
28	5	4	5	4	5	4	27
29	4	5	4	5	5	5	28
30	5	5	4	4	4	4	26
31	4	5	5	5	4	4	27
32	4	5	4	5	4	4	26
33	5	4	5	4	5	4	27
34	5	5	5	5	4	4	28
35	4	5	4	5	4	4	26

Frequency Table

JENIS KELAMIN

		_			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	LAKI-LAKI	15	42,9	42,9	42,9
	PEREMPUAN	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

USIA

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	17-26	13	37,1	37,1	37,1
	27-36	9	25,7	25,7	62,9
	37-46	7	20,0	20,0	82,9
	47-56	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	8	22,9	22,9	22,9
	S1	22	62,9	62,9	85,7
	S2	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	CLEANING SERVICE	1	2,9	2,9	2,9
	STAF	17	48,6	48,6	51,4
	STAF SOSIAL	3	8,6	8,6	60,0
	STAF USAHA	2	5,7	5,7	65,7
	KSK	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

LAMA JABATAN

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<1 TAHUN	11	31,4	31,4	31,4
	1-5 TAHUN	1	2,9	2,9	34,3
	6-10 TAHUN	4	11,4	11,4	45,7
	> 10 TAHUN	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALX2, TOTALX1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTALY

b. All requested variables entered.

Model Summary

	mousi cumury									
			Adjusted R	Std. Error of the						
Model	R	R Square	Square	Estimate						
1	.763 ^a	.581	.555	1.28140						

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

$ANOVA^a$

Model	l	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.999	2	36.500	22.229	.000 ^b
	Residual	52.544	32	1.642		
	Total	125.543	34			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Coefficients^a

		Unstandardize	ed Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.396	3.250		1.968	.058
	TotalX1	.243	.140	.216	1.740	.091
	TOTALX2	.667	.127	.651	5.238	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Correlations

			Correlations	,			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.487**	.174	.159	.326	.652**
	Sig. (2-tailed)		.003	.319	.360	.056	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.487**	1	.201	.140	.170	.626**
	Sig. (2-tailed)	.003		.247	.423	.329	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.174	.201	1	.263	.439**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.319	.247		.126	.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.159	.140	.263	1	.168	.529**
	Sig. (2-tailed)	.360	.423	.126		.334	.001
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.326	.170	.439**	.168	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.056	.329	.008	.334		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTALX1	Pearson Correlation	.652**	.626**	.711**	.529**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1.1	0,652	0,324	Valid
X1.2	0,626	0,324	Valid
X1.3	0,711	0,324	Valid
X1.4	0,529	0,324	Valid
X1.5	0,643	0,324	Valid

Correlations

_			Correlations)			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.704**	.205	.300	.367 [*]	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.239	.080	.030	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.704**	1	.578**	.514 ^{**}	.421 [*]	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.205	.578**	1	.653**	.491**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.239	.000		.000	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.300	.514**	.653**	1	.436**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.080	.002	.000		.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.367*	.421 [*]	.491**	.436**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.030	.012	.003	.009		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTALX2	Pearson Correlation	.673**	.846**	.772**	.776**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2.1	0,673	0,324	Valid
X2.2	0, 846	0,324	Valid
X2.3	o, 772	0,324	Valid
X2.4	0, 776	0,324	Valid
X2.5	0, 720	0,324	Valid

Correlations

				lations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.198	.433**	.183	.314	.275	.649**
	Sig. (2-tailed)		.254	.009	.292	.067	.109	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.198	1	.479**	.429 [*]	029	.224	.624**
	Sig. (2-tailed)	.254		.004	.010	.867	.195	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.433**	.479**	1	.224	.065	.090	.633**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004		.196	.711	.605	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.183	.429*	.224	1	.314	.275	.649**
	Sig. (2-tailed)	.292	.010	.196		.067	.109	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.314	029	.065	.314	1	.330	.533**
	Sig. (2-tailed)	.067	.867	.711	.067		.053	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.275	.224	.090	.275	.330	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.109	.195	.605	.109	.053		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTALY	Pearson Correlation	.649**	.624**	.633**	.649**	.533**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1	0, 649	0,324	Valid
Y2	0, 624	0,324	Valid
Y3	o, 633	0,324	Valid
Y4	0, 649	0,324	Valid
Y5	0, 533	0,324	Valid
Y6	0, 601	0,324	Valid

Case Processing Summary

	y				
		N	%		
Cases	Valid	35	100.0		
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	35	100.0		

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

Reliability Statistics

-	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.621	5

Item-Total Statistics

				Cronbach's
	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected Item-	
	Scale Mean II	Scale variance	Corrected item-	Alpha if Item
	Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	Deleted
X1.1	17.6571	2.055	.426	.544
X1.2	17.7714	2.064	.370	.570
X1.3	17.7429	1.726	.401	.563
X1.4	17.8857	2.281	.275	.613
X1.5	17.4000	2.129	.440	.543

Reliability Statistics

Tronumnity Classication					
Cronbach's					
Alpha	N of Items				
.814	5				

Item-Total Statistics

				Cronbach's
	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected Item-	Alpha if Item
	Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	Deleted
X2.1	17.4857	2.551	.495	.808
X2.2	17.4000	2.188	.736	.736
X2.3	17.4857	2.375	.634	.769
X2.4	17.4857	2.257	.616	.774
X2.5	17.3429	2.408	.544	.796

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.670	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected Item-	Cronbach's Alpha if Item
	Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	Deleted
Y1	21.8857	2.692	.454	.609
Y2	21.8286	2.734	.418	.622
Y3	22.0571	2.644	.403	.627
Y4	21.8857	2.692	.454	.609
Y5	21.8286	2.911	.303	.660
Y6	22.0857	2.728	.368	.639

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	54.3	54.3	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.9	2.9	2.9
	S	21	60.0	60.0	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

			X1.5		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	RR	1	2.9	2.9	5.7
	S	17	48.6	48.6	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4

			71.7		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.9	2.9	2.9
	S	25	71.4	71.4	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	10	28.6	28.6	28.6
	SS	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	68.6	68.6	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	21	60.0	60.0	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

			<u> </u>		
					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	24	68.6	68.6	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2.9	2.9	2.9
	S	22	62.9	62.9	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	54.3	54.3	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1

		Fraguenay	Doroont	Valid Dargent	Cumulative
	-	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	20	57.1	57.1	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

V

			12		
					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	18	51.4	51.4	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	5.7	5.7	5.7
	S	22	62.9	62.9	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	57.1	57.1	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5

_		1	Ī	1	
					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	18	51.4	51.4	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.7	5.7	5.7
	S	23	65.7	65.7	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

BIOGRAFI PENULIS



OKI AGUSTIAN.Lahir di tawangsari kabupaten sukoharjo pada tanggal 01 maret 1996, penulis adalah anak kedua dari tiga bersaudara, buah hati dari Ayahanda Pardimin dan Yatmi. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan sekolah dasar pada tahun 2002 di SD inpres tamamaung 1 dan tamat pada tahun 2008.Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan

pendidikan kejenjang sekolah menengah pertama di SMP tut wuri handayani Makassar dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan kejenjang sekolah menengah atas di SMA tut wuri handayani Makassar dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah pada jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis di universitas muhammadiyah makassar program strata satu (S1).