



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Jasmine Dinihari Syahlan

0211 19 388

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2023



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)



(Handwritten signatures and lines for the Dean and Program Head)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa, tanggal 04 Juli 2023

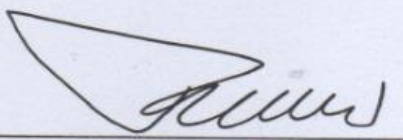
Jasmine Dinihari Syahlan

0211 19 388

Menyetujui,

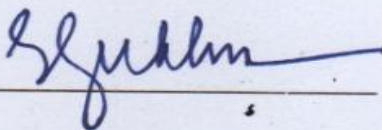
Dosen Penguji

(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E., M.M.)



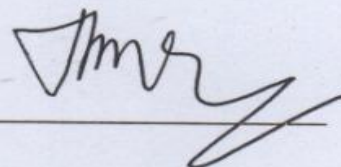
Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing

(Tutus Rully, S.E, M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jasmine Dinihari Syahlan

NPM : 021119388

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2023



Jasmine Dinihari Syahlan

021119388

Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan atau mengutipkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan buku, atau tulisan untuk masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan karya tulis yang telah terdaftar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengemukakan dan atau menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023**

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

JASMINE DINIHARI SYAHLAN. 021119388. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : RAJAB TAMPUBOLON dan TUTUS RULLY. 2023.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Maksud penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui seberapa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 65 orang dengan penarikan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji hipotesis uji T dan uji F. Diolah menggunakan IBM SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai yang dapat dilihat dari nilai nilai Fhitung sebesar 78,922 sedangkan nilai Ftabel adalah sebesar 3,15. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $78,922 > 3,15$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Pegawai (Y)) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)). Sedangkan secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R) sebesar 0,718 artinya bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi sebesar 71,8% dan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia”. Dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada orang tua penulis, Ayahanda Syahril dan Ibunda Wulandari yang senantiasa selalu memberikan doa, serta curahan kasih sayang yang tak terhingga dan dukungannya baik moral maupun materil, serta kedua Adik Penulis Muhammad Fairuzy Syahlan dan Bangun Albaihaqi Syahlan.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, dan bimbingan ilmunya, serta membimbing penulisan proposal hingga skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan beliau, dan menjadikan ilmunya bermanfaat.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, dan bimbingan ilmunya, serta membimbing penulisan proposal hingga skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan beliau, dan menjadikan ilmunya bermanfaat.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Karyawan Perpustakaan, Petugas Pelaksana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
9. Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, khususnya pegawai pihak Biro Umum Sekretariat Jenderal yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian serta membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data, kepada penulis terkait penelitian ini.
10. Teruntuk pemilik NPM 021119077 yang telah kebersamai penulis menjadi tempat berkeluh kesah dan pendengar yang baik, memberikan semangat serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hingga saat ini.

11. Teman-teman seperjuangan kelas L Manajemen angkatan 2019. Serta teman-teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2019 yang selalu memberikan *support* kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan angkatan 2019. Khususnya Hasna Salsabila, Salsabila Nur Rizky, Syalwa Aulia Saputri, Nurlita Permatasari, Widia Ismayanti, Binart Wardany, Zakiyyah Alfauziah, Farisa Asmahani, Alifina Khairani yang telah berproses bersama, serta memberikan dukungan satu sama lain.
13. Teristimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam prakata teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun agar bisa menjadi pembelajaran bagi khususnya penulis sendiri untuk masa yang akan datang dan lainnya.

Akhir kata penulis berharap dengan adanya skripsi yang penulis buat bisa menambah wawasan dan pemahaman bagi pihak lainnya yang membacanya.

Universitas Pakuan
Bogor, Mei 2023

Jasmine Dinihari Syahlan
0211 19 388

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	ii
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	10
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
1.3.1. Maksud Penelitian.....	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1. Kegunaan Praktisi	11
1.4.2. Kegunaan Akademis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2. Motivasi	16
2.2.1. Pengertian Motivasi	16
2.2.2. Teori Motivasi.....	16
2.2.3. Jenis-jenis Motivasi.....	18
2.2.4. Tujuan Motivasi	19

2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	19
2.2.6. Indikator Motivasi.....	21
2.3. Disiplin Kerja.....	22
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.3.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	23
2.3.3. Pendekatan Disiplin	24
2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.3.5. Pelanggaran Kerja	25
2.3.6. Standar Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	25
2.3.7. Indikator Disiplin Kerja	28
2.4. Kinerja Pegawai	29
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	29
2.4.2. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	30
2.4.3. Penilaian Kinerja.....	32
2.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja	32
2.4.5. Indikator Kinerja	33
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	34
2.5.1. Penelitian Sebelumnya.....	34
2.5.2. Kerangka Pemikiran.....	40
2.6. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1. Jenis Penelitian.....	46
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	46
3.2.1. Objek Penelitian.....	46
3.2.2. Unit Analisis	46
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	46
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	46
3.3.1. Jenis Data	46
3.3.2. Sumber data penelitian.....	46
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	47
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	51
3.6. Metode Pengumpulan Data	51
3.7. Uji Kualitas Data/Kalibrasi Instrumen.....	52
3.7.1. Uji Validitas	52

3.7.2. Uji Reliabilitas	53
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data	53
3.8.1. Analisis Deskriptif	53
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	54
3.8.2.1. Uji Normalitas.....	54
3.8.2.2. Uji Multikolinearitas	55
3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	55
3.8.3. Analisis Regresi Linier.....	55
3.8.3.1. Regresi Linier Parsial.....	55
3.8.3.2. Regresi Linier Berganda	56
3.8.4. Koefisien Determinasi.....	56
3.8.5. Uji Hipotesis	57
3.8.5.1. Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)	57
3.8.5.2. Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji F)	58
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	59
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan	59
4.1.2. Visi dan Misi.....	60
4.1.3. Struktur Organisasi	60
4.2. Profil Responden.....	61
4.2.1. Hasil Penelitian (Validitas & Reliabilitas).....	62
4.3. Analisis Deskriptif	67
4.3.1. Hasil rata-rata tanggapan responden	121
4.4. Pengujian Data	128
4.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	128
4.4.1.1. Uji Normalitas.....	128
4.4.1.2. Uji Multikolinearitas	130
4.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	131
4.4.2. Analisis Regresi Linier.....	132
4.4.2.1. Regresi Linier Parsial.....	132
4.4.2.2. Regresi Linier Berganda	133
4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi	134
4.4.4. Uji Hipotesis	135
4.4.4.1. Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)	135

4.4.4.2. Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji F)	136
4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	137
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	142
5.1. Kesimpulan	142
5.2. Saran.....	143
DAFTAR PUSTAKA	144
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	147
LAMPIRAN.....	147

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).....2
Tabel 1.2	Capaian Kinerja Biro Umum Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020-2021.....3
Tabel 1.3	Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021...4
Tabel 1.4	Jam Kerja Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.....5
Tabel 1.5	Hasil Pra Survei Motivasi kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2023...7
Tabel 1.6	Daftar Jumlah Penerima Penghargaan dan Sanksi Disiplin Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.....8
Tabel 1.7	Jenis Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.....9
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....34
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....47
Tabel 3.2	Skala Likert Motivasi.....51
Tabel 3.3	Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.....51
Tabel 3.4	Kriteria Penilaian Tingkat Validitas Variabel.....52
Tabel 3.5	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>53
Tabel 3.6	Tabel Skoring Motivasi.....54
Tabel 3.7	Tabel Skoring Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.....54
Tabel 3.8	Kriteria Penilaian Variabel.....54
Tabel 3.9	Interpretasi Koefisien Determinasi.....57
Tabel 4.1	Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....61
Tabel 4.2	Data Pegawai Berdasarkan Usia.....61
Tabel 4.3	Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....61
Tabel 4.4	Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja.....62
Tabel 4.5	Total Data Responden.....62
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel X ₁ (Motivasi).....63
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel X ₂ (Disiplin Kerja).....65
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).....66
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Kinerja Pegawai (Y).....67

Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai "Dapat menunjukkan prestasi kerja di tempat bekerja".....	68
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai "Keinginan untuk berprestasi di instansi".....	69
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai "Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk membawa nama baik instansi".....	70
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai "Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik".....	71
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai "Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik".....	72
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai "Mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat".....	73
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai "Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target".....	74
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai "Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya".....	75
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai "Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja".....	76
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai "Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai membuat bekerja lebih baik"...	77
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai "Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang di hadapi".....	78
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai "Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang".....	79
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai "Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri".....	80
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai "Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan".....	81
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai "Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki".....	82
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai "Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman".....	83
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai "Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi Kesehatan atau kecelakaan kerja".....	84
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai "Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai".....	85
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai "Kebijakan yang diberikan instansi menambah motivasi kerja".....	86

Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai “Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan”.....	87
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi”.....	88
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai “Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik”.....	89
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai “Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik”.....	90
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik”.....	91
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”.....	92
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas”.....	93
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai “Pegawai harus datang tepat waktu”.....	94
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai “Pegawai harus mengisi daftar hadir”.....	95
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai “Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.”.....	96
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai “Taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.....	97
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai “Berhubungan baik dengan rekan kerja”.....	98
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai “Saling bekerja sama antar pegawai”.....	99
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai “Mematuhi SOP organisasi”.....	100
Tabel 4.43	Tanggapan responden mengenai “Berpakaian sesuai dengan prosedur”.....	101
Tabel 4.44	Tanggapan responden mengenai “Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan”.....	102
Tabel 4.45	Tanggapan responden mengenai “Berusaha menjaga nama baik organisasi/instansi”.....	103
Tabel 4.46	Tanggapan responden mengenai “Memberitahu jika tidak masuk kerja”.....	104
Tabel 4.47	Tanggapan responden mengenai “Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya”.....	105

Tabel 4.48	Tanggapan responden mengenai “Saling menghargai sesama pegawai”	106
Tabel 4.49	Tanggapan responden mengenai “Menghormati pimpinan dan rekan kerja”.....	107
Tabel 4.50	Tanggapan responden mengenai “Pegawai selalu menjaga kesopanan antar pegawai”.....	108
Tabel 4.51	Tanggapan responden mengenai “Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi”.....	109
Tabel 4.52	Tanggapan responden mengenai “Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya”.....	110
Tabel 4.53	Tanggapan responden mengenai “Bekerja dengan teliti dan fokus”	111
Tabel 4.54	Tanggapan responden mengenai “Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jumlah target”.....	112
Tabel 4.55	Tanggapan responden mengenai “Bekerja secara maksimal”.....	113
Tabel 4.56	Tanggapan responden mengenai “Mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.....	114
Tabel 4.57	Tanggapan responden mengenai “Tugas diselesaikan sesuai perintah”	115
Tabel 4.58	Tanggapan responden mengenai “Mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan tidak ada kesalahan”.....	116
Tabel 4.59	Tanggapan responden mengenai “Pelaksanaan tugas dilakukan dengan tanggung jawab”.....	117
Tabel 4.60	Tanggapan responden mengenai “Siap menanggung konsekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas”.....	118
Tabel 4.61	Tanggapan responden mengenai “Mentaati disiplin kepegawaian dan peraturan kerja dalam melaksanakan tugas”.....	119
Tabel 4.62	Tanggapan responden mengenai “Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan instansi”.....	120
Tabel 4.63	Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Motivasi Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.....	121
Tabel 4.64	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi.....	123
Tabel 4.65	Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.....	124
Tabel 4.66	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja.....	125

Tabel 4.67	Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.....	126
Tabel 4.68	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	127
Tabel 4.69	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	129
Tabel 4.70	Hasil Uji Multikolinearitas.....	130
Tabel 4.71	Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser.....	131
Tabel 4.72	Hasil Uji Regresi Linier Parsial (Motivasi).....	132
Tabel 4.73	Hasil Uji Regresi Linier Parsial (Disiplin Kerja).....	132
Tabel 4.74	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	133
Tabel 4.75	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Motivasi terhadap Kinerja Pegawai).....	134
Tabel 4.76	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai).....	134
Tabel 4.77	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai).....	135
Tabel 4.78	Hasil Uji t.....	135
Tabel 4.79	Hasil Uji F.....	136

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1	Grafik Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia tahun 2020 dan 2021.....4
Gambar 1.2	Grafik Rekapitulasi Absensi Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021...6
Gambar 1.3	Grafik Ketidakhadiran dan Keterlambatan kehadiran Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020-2021..... 6
Gambar 1.4	Grafik Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja Pegawai.....8
Gambar 2.1	Konstelasi Pemikiran.....44
Gambar 3.1	Kurva Uji t.....58
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.....60
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....128
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot.....129
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik.....131
Gambar 4.5	Kurva Hasil Uji t.....136
Gambar 4.6	Kurva Hasil Uji F.....137

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Lokasi Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Analisis Deskriptif
- Lampiran 6 r Tabel
- Lampiran 7 t Tabel
- Lampiran 8 F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sumber daya manusia yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berpengaruh dan berperan penting dalam kegiatan didalam organisasi. Sadono Sukirno (2016) menyatakan sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada didalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sedemikian rupa agar suatu sistem berjalan dengan efektif agar dapat terciptanya pegawai yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia menjadi alat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan, dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi atau instansi akan mudah mudah tercapai.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia atau pegawai didalamnya. Seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik niscaya akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan melakukan berbagai tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur dengan motivasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atau dorongan agar bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Edy Sutrisno (2017) berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Selain itu kinerja dapat dinilai melalui dari disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, disiplin kerja yang tinggi akan secara langsung menghasilkan kinerja yang baik juga, oleh sebab itu setiap pegawai harus memiliki tingkat kesadaran yang tinggi akan disiplin kerja. Tata terib didalam organisasi atau instansi sangat diperlukan untuk memberikan arahan bagi pegawai, melalui kinerja yang baik akan dapat dicapainya tujuan organisasi atau instansi. Hasibuan (2016) menyatakan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran maupun dengan paksaan. Apabila penerapan motivasi dilakukan dengan maksimal salah satunya tingkat disiplin kerja pegawai akan meningkat.

Biro Umum Sekeretaryat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sebagai salah satu instansi pemerintahan di DKI Jakarta yang mempunyai tugas melaksanakan analisis kebutuhan sarana dan prasarana, layanan pengadaan barang dan jasa maupun pemeliharaan dan pengelolaan barang milik negara Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia, serta urusan kerumahtanggaan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Kinerja pegawai Biro Umum Sekeretaryat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia merupakan penilaian terhadap hasil kerja pegawai mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam melasanakan tugas yang telah ditetapkan dalam peraturan. Untuk melakukan penilaian kinerja pegawai memiliki standar nilai untuk kinerja pegawai, agar dapat menjadi acuan untuk para pegawai agar dapat berkontribusi dengan baik. Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil Tujuan penilain kinerja adalah untuk untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan- kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil antara lain: pengangkatan, kenaikan pangkat, pangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan didalam peraturan pemerintah tersebut dijelaskan mengenai unsur penilaian kinerja pegawai ataupun indikator penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Adapun keterangannya sebagai berikut.

Tabel 1.1 Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Unsur Penilaian Kerja	Keterangan	Bobot
a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Kuantitas	60%
	kualitas	
	Waktu	
	Biaya	
b. Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	40%
	Komitmen	
	Integritas	
	Kerjasama	
	Disiplin Kerja	

Sumber : Peraturan Pemerintah (PP) No.30 Tahun 2019

Pencapaian kinerja pada Biro Umum Sekretariat Jenderal belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih terdapatnya hasil capaian kinerja yang masih dibawah target dan proses kerja yang belum optimal. Upaya yang dilakukan Biro Umum Sekretariat Jenderal untuk meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan, dengan menggunakan sumber daya, teknologi, prasarana serta peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.

Untuk menjelaskan bahwa di Biro Umum Sekretariat Jenderal masih terdapat fenomena rendahnya kinerja pegawai terlihat dari capaian kinerja yang belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Biro Umum Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020-2021

Sasaran	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target (%)		Capaian (%)	
		2020	2021	2020	2021
Sarana dan Prasarana Kemenlu yang Memadai	Presentase sarana dan prasarana Kemenlu yang dipenuhi sesuai dengan rencana	100%	100%	85,83%	84,69%
Layanan Biro Umum yang Prima	Indeks Kepuasan pengguna layanan Biro Umum	100%	100%	81,97%	80,32%
Pengelolaan BMN Kemenlu yang Akuntabel	Presentase Laporan BMN Kemenlu yang tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan	100%	100%	96,40%	98,00%
Tata Kelola Organisasi Biro Umum yang Baik	Nilai AKIP Biro Umum	100%	100%	98,59%	96,94%
Pengelolaan Anggaran Sekretariat Jenderal yang Optimal	Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Jenderal	100%	100%	90,53%	86,11%

Sumber : Data Sekunder Biro Umum Sekeretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Capaian Kinerja Biro Umum Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020-2021, banyak mengalami penurunan pada beberapa Indikator Kinerja Utama hingga belum mencapai target yang ditetapkan.

Permasalahan kinerja menjadi faktor penting, berpengaruh terhadap keberhasilan Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Reoublik Indonesia. agar mencapai hasil yang baik. Peningkatan kinerja pegawai bertujuan agar pegawai dari berbagai tingkat atas maupun bawah menjadi pegawai yang berkualitas, produktif, efektif dan efisien. Adanya harapan mengenai dorongan motivasi dalam individu pegawai untuk mencapai tujuan diperlukannya disiplin kerja yang efektif dengan tujuan meningkatkan efektivitas kinerja yang maksimal, peneliti memilih Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Untuk melakukan penilaian kinerja organisasi memiliki standar nilai untuk kinerja pegawai, agar dapat menjadi acuan untuk para pegawai agar dapat berkontribusi dengan baik. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seseorang PNS untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugasnya. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil antara lain kenaikan pangkat, dan pengangkatan jabatan dalam karirnya di organisasi tersebut.

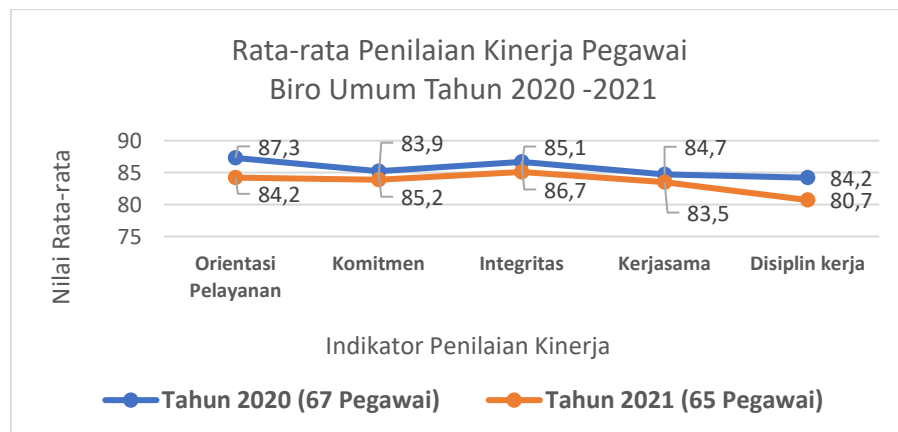
Berikut ini data untuk mengetahui kinerja dan laporan rata-rata penilaian kinerja pegawai periode tahun 2020 dan 2021 pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Tabel 1.3 Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021

Indikator	2020		2021		Target	Rata-rata 2020-2021
	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-rata	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-rata		
Orientasi Pelayanan	67	87,3	65	84,2	100	85,7
Komitmen		85,2		83,9	100	84,5
Integritas		86,7		85,1	100	85,9
Kerjasama		84,7		83,5	100	84,1
Disiplin Kerja		84,2		80,7	100	82,4

Sumber : Data Sekunder Biro Umum Sekeretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.

Pada Tabel 1.3 adalah rata-rata penilaian kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, yang juga dapat dilihat dalam bentuk grafik pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Grafik Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia tahun 2020 dan 2021.

Sumber : Data Sekunder Biro Umum Sekeretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.

Berdasarkan Tabel 1.3 dan Gambar 1.1 terlihat kinerja pegawai mengalami penurunan ditahun 2021 jika dibandingkan dengan tahun 2020. Penurunan tersebut terjadi di semua indikator penilaian kinerja dan tidak mencapai target. Dapat terlihat pula pada indikator disiplin kerja terjadi penurunan yang paling signifikan yaitu sebesar 3,5% jika dibandingkan dengan indikator yang lain dalam penilaian kinerja pegawai.

Hingga saat ini pelanggaran yang sering dilakukan oleh pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal adalah mengenai kedisiplinan pegawai. Sistem absensi pegawai menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan pegawai. Didalam instansi ini terdapat adanya teguran atau peringatan kepada pegawai yang kurang disiplin dengan memberikan teguran berupa teguran lisan, teguran tertulis berupa surat peringatan.

Hasil pengamatan awal dilapangan melihat kondisi kerja yang terjadi adanya indikasi rendahnya tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai terlihat dari data keterlambatan atau tidak tepat waktu masuk kerja dan jumlah absensi pegawai. Contohnya, masuk kerja pukul 08.00 WIB tetapi ada pegawai yang datang pukul 08.30 bahkan pukul 09.00WIB, ini di lihat dari kejadian yang ditemukan di lapangan, dan hasil Pra Survei motivasi kerja yang dilakukan, menunjukkan hasil masih terdapat pegawai belum termotivasi. Serta terjadinya penurunan pada pencapaian kinerja yang ada di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dari Tahun 2020-2021. Keadaan ini seharusnya tentu tidak dapat dibiarkan, karena apabila dibiarkan berlarut-larut dapat mengarah kepada tindakan pegawai tidak loyal, pegawai mengabaikan seperti datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta rasa tanggung jawab dan tingkat kesalahan kerja yang meningkat.

Disiplin pegawai merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan pelayanan bagi masyarakat. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintah mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi memerlukan disiplin pegawai yang tinggi, untuk menerapkan disiplin maka diberikan standar kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

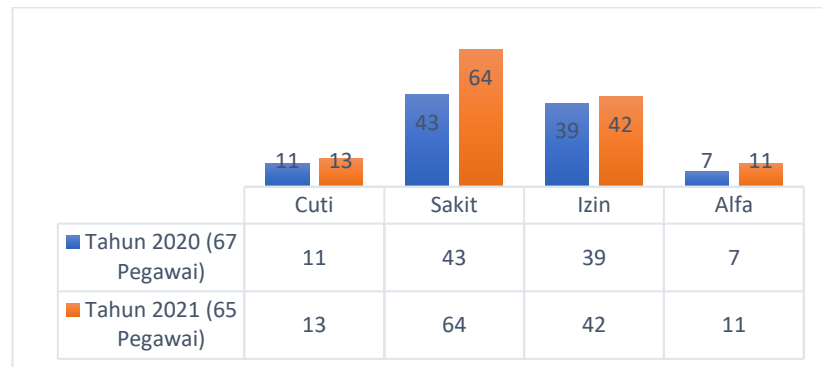
Untuk memenuhi standar kerja yang baik, Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, menerapkan standar jam kerja untuk kehadiran dan jam pulang serta jam untuk istirahat.

Tabel 1.4 Jam Kerja Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Senin s.d Kamis	
Jam Kerja	Pukul 08.00 s.d 16.30 WIB
Jam Istirahat	Pukul 12.00 s.d 13.00 WIB
Jumat	
Jam Kerja	Pukul 08.00 s.d 17.00 WIB
Jam Istirahat	Pukul 11.30 s.d 12.30 WIB

Sumber : Peraturan Menteri Luar Negeri Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020.

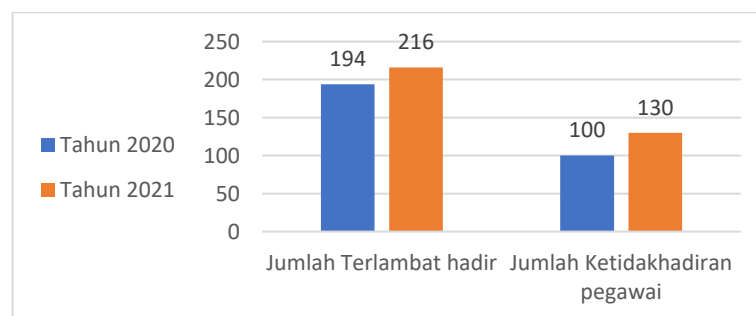
Tabel 1.4 merupakan ketentuan jam kerja dan jam pulang untuk kehadiran, serta jam untuk istirahat yang ditetapkan untuk seluruh pegawai di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.



Gambar 1.2 Grafik Rekapitulasi Absensi Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.

Sumber : Data Sekunder Biro Umum Sekeretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai negeri sipil (PNS) di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia menunjukkan tingkat disiplin yang rendah dapat dilihat Gambar 1.2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai pada Biro Umum Sekeretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sepanjang tahun 2020 sampai 2021 memiliki jumlah kehadiran yang tidak stabil. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pegawai yang cuti, izin, sakit, tanpa keterangan dan Terlambat hadir setiap tahunnya bertambah. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yang cuti, sakit, izin, alfa sebanyak 100 orang, lalu pada tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu cuti, sakit, izin, alfa sebanyak 130 orang. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah absensi pegawai meningkat dan belum terlihat baik.



Gambar 1.3 Grafik Ketidakhadiran dan Keterlambatan kehadiran Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020-2021.

Sumber : Data Sekunder Biro Umum Sekeretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.

Pada Gambar 1.3 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai pada Biro Umum Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sepanjang tahun 2020 sampai dengan 2021 mengalami kenaikan, dan tingkat absensi yang hadir terlambat juga mengalami kenaikan sebanyak 194 orang pada tahun 2020 dan sebanyak 216 orang pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah ketidakhadiran pegawai meningkat dan jumlah pegawai yang terlambat hadir semakin bertambah dan masih belum terlihat baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan disiplin dalam bekerja dan berkurangnya keterlambatan hadir dalam absensi. Menurut penulis, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi pegawai untuk bekerja dapat dilihat dari naiknya jumlah keterlambatan hadir dan meningkatnya jumlah ketidakhadiran pegawai sepanjang tahun 2020 sampai dengan 2021.

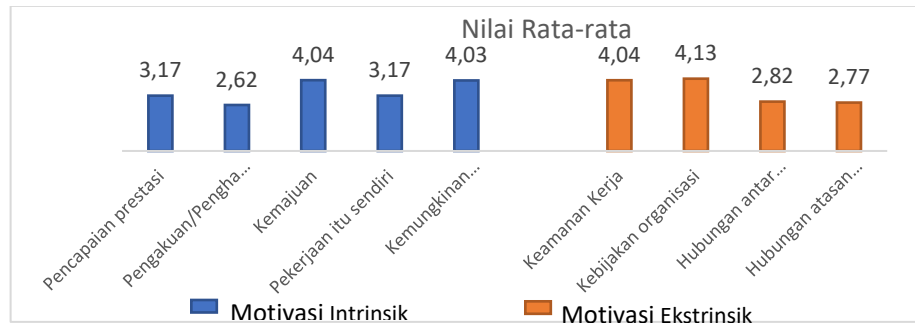
Untuk lebih mengetahui faktor motivasi pada pegawai, penulis melakukan pra survei dengan sampel berjumlah 30 orang pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengetahui kebutuhan motivasi para pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dibawah Tabel 1.5.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Motivasi kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2023

No	Indikator	Distribusi Jawaban					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor Dimensi
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Motivasi Intrinsik									
1	Pencapaian prestasi	2	30	42	13	3	90	285	3,17
2	Pengakuan / Penghargaan	3	13	33	29	12	90	236	2,62
3	Kemajuan	20	56	12	2	0	90	364	4,04
4	Pekerjaan itu sendiri	1	37	34	12	6	90	285	3,17
5	Kemungkinan berkembang	18	58	13	1	0	90	363	4,03
Motivasi Ekstrinsik									
6	Keamanan Kerja	20	58	9	2	1	90	364	4,04
7	Kebijakan organisasi	22	59	8	1	0	90	372	4,13
8	Hubungan antar rekan kerja	2	20	38	20	10	90	254	2,82
9	Hubungan atasan dan bawahan	2	16	39	25	8	90	249	2,77
Frekuensi		90	347	228	105	40	810		
Skor Per Jawaban		450	1388	684	210	40	2772		
Presentase		11%	43%	28 %	13 %	5%	100%		
Rata-rata Skor		3,42							
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju									
Jumlah Responden : 30 Orang Jumlah Pernyataan : 27 (1 Indikator (3))									
Skor Ideal : Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah Responden									

Sumber : Hasil kuesioner pra survei Motivasi kerja Tahun 2023 Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Pada Tabel 1.5 adalah Hasil kuesioner pra survei motivasi kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, serta dapat dilihat dalam bentuk grafik pada Gambar 1.4



Gambar 1.4 Grafik Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja Pegawai

Sumber : Hasil kuesioner pra survei Motivasi kerja Tahun 2023 Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Pada Tabel 1.5 dan Gambar 1.4 Menunjukkan bagaimana Motivasi kerja pegawai pada saat ini. Dari hasil perhitungan tersebut di dapatkan dari data kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai responden. Tabel tersebut menunjukkan terdapat motivasi kerja dengan nilai rendah yang harus diperhatikan agar terdapat peningkatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu Motivasi Intrinsik pada indikator Penguasaan/penghargaan dengan nilai rata-rata 2.62, hal tersebut dengan pernyataan yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai kurang mendapat pujian atau apresiasi dari pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai. Sedangkan nilai rata-rata terendah dalam Motivasi Ekstrinsik pada indikator Hubungan atasan dan bawahan dengan nilai rata-rata 2.77, hal tersebut dengan pernyataan yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan masih belum baik.

Selain didukung dengan hasil pra survei yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai diatas mengalami beberapa kendala, di dukung dengan adanya data sekunder yang diberikan oleh Biro Umum Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia kepada peneliti tentang daftar penghargaan dan sanksi pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.

Tabel 1.6 Daftar Jumlah Penerima Penghargaan dan Sanksi Disiplin Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang mendapat Penghargaan	Jumlah Pegawai yang menerima hukuman disiplin ringan.	Jumlah Pegawai yang menerima hukuman disiplin sedang	Jumlah Pegawai yang menerima hukuman disiplin berat
2020	67	7	5	1	-
2021	65	4	8	3	1
Jumlah		18	13	4	1

Sumber : Data Sekunder Bagian Tata Usaha - Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Tahun 2020 dan 2021.

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang mendapatkan penghargaan pada tahun 2020 sebanyak 7 orang, dan pada tahun 2021 sebanyak 4 orang hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada pegawai mengalami penurunan. Hal ini juga menjadi faktor meningkatnya pegawai yang menerima sanksi disiplin baik hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang maupun hukuman disiplin berat yang terjadi pada tahun 2020-2021 pada pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Bentuk penghargaan dan sanksi diberikan dengan dasar hasil evaluasi kinerja, penghargaan yang diberikan bersifat konkrit (bermanfaat) serta sanksi yang diberikan membuat jera sekaligus mampu mendorong kinerja kearah yang lebih baik. Organisasi atau instansi memiliki cara apresiasi untuk meningkatkan motivasi para pegawai dengan memberikan penghargaan. Bentuk penghargaan yang diberikan berupa surat dari Menteri Luar Negeri atau Piagam Menteri Luar Negeri. Mekanisme pemberian penghargaan berupa piagam dilakukan secara seremonial dan dikoordinasikan oleh Inspektorat Jenderal sebagai pelaksana utama pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan dan sanksi bentuk ini diberikan setiap tahunnya. (*Sumber: Peraturan Menteri Luar Negeri tentang Pedoman Sistem Manajemen Kinerja Kementerian Luar Negeri Dan Perwakilan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018*).

Berikut Tabel 1.7 Jenis Sanksi Disiplin Pegawai yang diterapkan di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Tabel 1.7 Jenis Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Hukuman Disiplin Ringan	Hukuman Disiplin Sedang	Hukuman Disiplin Berat
25% (2 bulan) Teguran lisan	50% (6 bulan) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.	85% (12 bulan) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.
25% (3 bulan) Teguran tertulis	50% (9 bulan) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun.	90% (12 bulan) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
25% (6 bulan) Pernyataan tidak puas secara tertulis	50% (12 bulan) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.	95% (12 bulan) Pembebasan dari jabatan.

		100% Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat dan dapat mengajukan banding administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian.
--	--	---

Sumber : Peraturan Menteri Luar Negeri Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Dalam hasil pra survei motivasi pegawai menyatakan rendahnya motivasi intrinsik pengakuan atau penghargaan Hal tersebut dengan pernyataan pegawai merasa kurang mendapat pujian atas hasil kerja yang baik.
2. Kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia belum dikatakan maksimal pada tahun 2020 dan 2021 dilihat berdasarkan data penilaian kinerja pegawai yang hasilnya masih kurang dalam mencapai target yang ditetapkan.
3. Hasil pengamatan awal menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, dilihat dari data rekapitulasi absensi dan keterlambatan pegawai yang mengalami kenaikan di periode tahun 2020 – 2021.
4. Terdapat kenaikan jumlah pegawai yang mendapat sanksi atau hukuman disiplin pada periode 2020-2021.
5. Menurunnya jumlah pegawai yang mendapat penghargaan atau reward pada periode 2020-2021.
6. Berdasarkan data capaian kinerja Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sudah dikatakan cukup baik akan tetapi masih kurang maksimal karena target pencapaian kinerja belum tercapai maksimal.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian yaitu :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Menyimpulkan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya masalah agar lebih baik lagi kedepannya.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mencakup dua hal :

1.4.1. Kegunaan Praktisi

Kegunaan praktisi dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberi masukan dan informasi pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada masyarakat dan pemerintah sebagai penyelenggara negara.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dalam pengambilan keputusan terkait dengan sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan Akademis dalam penelitian ini berguna untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah hasanah keilmuan dan menjadi referensi bagi berbagai pihak dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, baik publik maupun privat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam suatu organisasi maupun instansi perusahaan. Secara umum, sumber daya manusia bukanlah hal yang baru di lingkungan suatu instansi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar untuk perkembangan suatu instansi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah instansi. Maka dari itu, pemeliharaan pegawai sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan bersama baik dalam instansi maupun organisasi.

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Stunder (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah penerapan manajemen khusus untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan: Manajemen sumber daya manusia kegiatan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Edy Sutrisno, (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari beberapa uraian di atas 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.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021), Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah instansi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*);
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat;
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan dalam instansi dan bekerja sesuai dengan rencana;
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi;
6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi;
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan 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.

Menurut Samsudin dalam Arif Yusuf Hamali (2018) Tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Merupakan suatu sasaran formal dengan tujuan dibuat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia sendiri dibentuk untuk membantu manager-manager dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara seperti:
 - a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi yang tinggi.
 - b. Mendayagunakan tenaga kerja dengan efisien dan efektif.
 - c. Mengembangkan kualitas kerja dengan cara membuka kesempatan demi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
 - d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
 - e. Mensosialisasikan kebijakan dari sumber daya manusia kepada seluruh karyawan.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan Fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi dari divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi atau perusahaan.
4. Tujuan Individual
Tujuan Individual merupakan tujuan dari pribadi setiap anggota dari organisasi maupun perusahaan yang hendak dicapai dengan melalui aktivitasnya didalam organisasi.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Kata Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki pengertian sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai didalam suatu organisasi karena motivasi sangat diperlukan guna mendorong seseorang untuk bekerja keras agar mencapai hasil dan tujuan yang mereka inginkan.

Menurut Afandi (2018), “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga dari aktifitas yang dia lakukan mendapati hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2021) pengertian “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Widandi dalam Tsauri (2020) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna untuk mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Menurut Edy Sutrisno (2017), kebutuhan dasar manusia bukan hanya merupakan hal-hal yang dikehendaki untuk memenuhi tuntutan primer, seperti makan, pakaian, rumah dan tuntutan keamanan yang bertujuan sekedar untuk mempertahankan dan memelihara kelangsungan hidup saja.

Menurut Wexley & yukl dalam Edy Sutrisno (2017) berpendapat: “Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.” Kalimat tersebut mengandung makna, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat sehingga mau mengerjakan sesuatu.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong, baik berasal dari dalam maupun berasal dari luar diri seseorang, sehingga seseorang memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melakukan aktivitas kerja. Meskipun motivasi bekerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja tetapi kegairahan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja.

2.2.2. Teori Motivasi

Pada dasarnya proses motivasi dapat dijelaskan jika seseorang tidak merasa puas sehingga dapat mengakibatkan ketegangan dan pada akhirnya akan mencari kepuasan yang menurut dirinya sendiri sesuai dan harus terpenuhi. Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2016), teori ini dikelompokkan ke dalam lima kategori, beberapa model atau teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain :

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat dari paling sederhana hingga paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan telah dipenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Kebutuhan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu : pangan, sandang dan papan.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan terbebaskan dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

c. Kebutuhan Sosial

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan Sebagian dari kelompok.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang di cita-citakannya.

2. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.

b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.

c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara hubungan dengan orang lain.

3. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

4. *ERG Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aderfer, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia.

- a. *Existence*
Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. *Relatedness*
Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth*
Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

5. *Theory* Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan, organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job content*.

2.2.3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. 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.

2. Motivasi negatif

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

Pada jenis pertama yaitu : motivasi positif kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin dalam bentuk tambahan uang, penghargaan, memberikan promosi jabatan, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Pada jenis kedua yaitu : apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan maka kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa berupa kehilangan pengakuan, uang ataupun jabatan.

Semua manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Kendalanya adalah penimbangan atau proposi penggunaannya dan waktu kapan menggunakannya. Jika para pemimpin lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan menggunakan motivasi negatif. Dan sebaliknya jika pemimpin percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja maka akan menggunakan motivasi positif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi harus dipertimbangkan berdasarkan situasi dan objeknya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda.

2.2.4. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Tsauri (2020) mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja mempunyai tujuan, yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kretivitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meingkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Gouzali Syaidam dalam Tsauri (2020) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan uraian dari beberapa para ahli di atas motivasi memiliki tujuan untuk memberikan efek positif kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat, penuh gairah, dan penuh dengan rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya dapat membawa efek baik kepada para pegawai tersebut, yaitu dengan kenaikan pangkat, peningkatan prestasi, dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Hidup**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk meemenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. **Kebutuhan Masa Depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana yang tenang, harmonis dan oftimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut Priansa (2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pemimpin, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangannya berfikirnya kongkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berfikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi

dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. **Kondisi Pegawai**

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat memengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pemimpin organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8. **Kondisi Lingkungan**

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9. **Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai**

Upaya yang dimaksud adalah sebagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

10. **Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan**

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

Dari beberapa uraian diatas disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dari beberapa ahli diatas bahwa keinginan seseorang untuk mencapai satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan/organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2.6. Indikator Motivasi

Menurut Herzberg dalam Priansa (2020), bahwa indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan sembilan indikator yaitu :

1. Indikator Motivasi Intrinsik
 - a. Pencapaian prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Kemajuan
 - d. Pekerjaan itu sendiri
 - e. Kemungkinan berkembang
2. Indikator Motivasi Ekstrinsik
 - a. Keamanan kerja
 - b. Kebijakan organisasi
 - c. Hubungan antar rekan kerja
 - d. Hubungan atasan dan bawahan

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, dengan indikator :
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin, dengan indikator:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Pekerjaan itu sendiri

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna memulai suatu sistem pengaturan yang tepat. Di dalam sebuah instansi terdapat banyak peraturan dan ketentuan yang ditetapkan. Dengan kata lain instansi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin, karena dengan disiplin apa yang diinginkan dan yang menjadi tujuan organisasi akan dapat tercapai. Begitupun sebaliknya apabila disiplin tidak ditegakkan atau dijalankan oleh semua pegawai maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Dibawah ini merupakan pengertian disiplin kerja menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2021), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran maupun dengan paksaan.

Menurut Edy Sutrisno (2017), bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut S. Bahri dan Afandi (2020) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah yang menumbuhkan para pekerjaannya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dimana dalam hal ini pembentuknya tidak timbul dengan sendirinya sehingga harus dibentuk melalui Pendidikan formal maupun non formal serta motivasi yang ada pada setiap individu dan harus dikembangkan dengan baik.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan waktu dan peraturan. Ini menekankan pada adanya bantuan pegawai untuk mengembangkan sikap layak terhadap pekerjaannya sehingga tumbuh rasa segan dan perbuatan menunjukkan rasa senang terhadap pekerjaannya, jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesediaan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) mengemukakan ada tiga macam bentuk disiplin pada organisasi yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakannya disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2022), mengemukakan terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu:

1. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Yang artinya, melalui kerjasama dan penjelasan tentang pola sikap tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Pendisiplinan Korektif

Pendisiplinan korektif adalah jika ada karyawan yang terbukti telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar

yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas dilaksanakan yang bertujuan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti beberapa standar dan aturan, sehingga penyelewengan maupun kesalahan dapat dicegah.

2.3.3. Pendekatan Disiplin

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pendekatan disiplin ada 3 yaitu :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik;
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku;
- c. Keputusan-keputusan ini yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-fakta;
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi:

- a. Pendekatan ini dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada perjanjian kembali bila diputuskan;
- b. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun pegawai lainnya;
- c. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkatan pelanggarannya;
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran terhadap diperlukan hukuman yang lebih keras lagi;
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melamar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi:

- a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai;
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman. Tetapi merupakan bentuk perilaku;
- c. Disiplin dilakukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik;
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi dalam Hartantik (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang terpenting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan mencerminkan dalam perilaku;

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dari seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

Menurut Keith Davis (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang pegawai ketempatan kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Izin pegawai

Izin pegawai adalah pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan dalam organisasi ataupun untuk kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan berlaku juga bagi pegawai yang mengambil cuti.

3. Absensi pegawai

Absensi pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja yang diadakan organisasi untuk melihat kehadiran para pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepribadian, faktor lingkungan, jam kerja, izin pegawai dan absensi pegawai.

2.3.5. Pelanggaran Kerja

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Rivai (2018), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis seperti ini penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat;
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

2.3.6. Standar Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan ditentukan dari mutu profesionalitas ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Bagi aparatur

pemerintah disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan, dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban dalam arti mengkorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang “Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam ketentuan-ketentuan mengenai:

a. Kewajiban

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur kewajiban-kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil, sebagai berikut setiap pegawai negeri sipil wajib:

- a) Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS
- b) Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan.
- c) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan.
- d) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui hal yang dapat membahayakan keamanan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e) Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan.
- f) Masuk jam kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
- g) Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- h) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
- i) Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Larangan

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomer 94 Tahun 2021 mengatur larangan bagi setiap pegawai negeri sipil, sebagai berikut pegawai negeri sipil dilarang:

- 1) Menyalahgunakan wewenang
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan.
- 3) Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain.
- 4) Bekerja pada Lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian.

- 5) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau Lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh pejabat pembina kepegawaian.
 - 6) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
 - 7) Melakukan pungutan diluar ketentuan.
 - 8) Melakukan kegiatan merugikan negara.
 - 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
 - 10) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
 - 11) Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan.
 - 12) Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan.
 - 13) Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
 - 14) Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota DPR, DPD, DPRD dengan cara ikut kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
- c. Tingkatan dan Jenis Hukuman Disiplin
- 1) Tingkatan Hukuman Disiplin terdiri atas
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
 - 2) Jenis Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
 - 3) Jenis Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan
 - 4) Jenis Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
 - a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan
 - c. Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri dari PNS

2.3.7. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur oleh banyak faktor yang dapat membuat disiplin karyawan lebih baik atau menjadi kurang lebih baik atau menjadi kurang baik yang akan berimbas pada tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut para ahli.

Menurut Rivai (2018) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat Kedisiplinan kerja pegawai diantaranya yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau jauh dibawah kemampuan maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladanan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai perkataan dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari

bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Pengawasan Melekat (waskat)
adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta perlakuan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
6. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
7. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis dan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi.

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang para ahli.

Menurut Sinaga dkk., (2020) istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lainnya yang mempunyai arti mirip dengan kinerja seperti prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja juga merupakan hasil fungsi kegiatan atau pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai suatu tujuan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Jufrizen dan Nurul (2020) Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Jufrizen & Lubis (2020) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2018) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu capaian atas hasil atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai disertai dengan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugas yang diberikan.

2.4.2. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron Wibowo (2017), menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Personal (*Personal Factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh team leader.
3. Faktor Team (*Team Factors*), dilakukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor Sistem (*System Factors*), ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Faktor konstektual/situasi (*contextual/situasional factors*), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi Kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara
9. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana, dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja seseorang pegawai faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor individu/personal, faktor kepemimpinan, faktor team, faktor sistem, faktor situasi, yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi pegawai untuk mempertanggung jawabkan tingkat kerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan tujuan yang telah disepakati bersama dari awal).

Berikut ini merupakan beberapa pengertian penilaian kinerja menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Sedermayanti (2017) penilaian kinerja mengacu pada system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidakhadiran.

Menurut Kasmir (2019) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses atau sistem yang dilakukan dengan mengevaluasi, mengukur, menilai kinerja pegawai secara tepat dan akurat.

2.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan system karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat

unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Kasmir (2019) Tujuan Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan Pengembangan Karier
4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
5. Penyesuaian Kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

2.4.5. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah:

1. Kualitas
Pengukuran kualitas kerja dilihat dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang di selesaikan.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas dapat dilihat seberapa jauh pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab meliputi siap bertanggungjawab terhadap kosekuensi dan resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja seorang pegawai dapat digunakan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan biaya
5. Hubungan rekan kerja

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui :

1. Orientasi Pelayanan
Pelakasanaanya dengan menilai sikap dan perilaku tersebut di ukur atas dasar dalam menyelesaikan tugas pelayanan dengan sebaik-baiknya dengan sikap yang sopan dan memuaskan, baik pelayanan internal maupun eksternal pada organisasi.

2. Komitmen

Pelaksanaan penilaian dilihat dari selalu mengutamakan kedinasan untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan unsur aparatur negara, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara Pancasila, UUD 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia.

3. Integritas

Pelaksanaanya dengan nilai-nilai, kode etik dan norma seperti menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dalam melaksanakan tugas bersikap jujur dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang di lakukan.

4. Kerjasama

Pelaksanaan penilaian dengan menyelesaikan berbagai capaian kerja di bidang pelayanan umum seperti bekerja sama dalam menganalisis dan mengembangkan kebutuhan sarana dan prasarana agar mewujudkan infrastruktur fisik diplomasi yang kuat dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja di lingkungan pekerjaan dengan baik untuk menjalani suatu tugas.

5. Displin

Pelaksanaan penilaian dapat dilihat dari mentaati kebijakan dan peraturan yang ada di organisasi dan peraturan perundang-undangan dan jika pegawai tidak disiplin maka siap menanggung kosekuensi atau mendapatkan hukuman dan sanksi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Maringot Tua Hutabarat. 2021 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	Motivasi: <ul style="list-style-type: none"> • Balas Jasa • Kondisi Kerja • Fasilitas Kerja • Prestasi Kerja • Pengakuan dari atasan • Pekerjaan itu sendiri Disiplin kerja:	Penelitian ini menggunakan penelitian survei menggunakan metode pendekatan penelitian eksplanatori	1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata

			<ul style="list-style-type: none"> • Masuk kerja tepat waktu • Penggunaan waktu secara efektif • Tidak pernah mangkir/tidak bekerja • Mematuhi semua peraturan organisasi • Membuat laporan kerja harian • Target pekerjaan <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pekerjaan • Ketepatan waktu • Kualitas pekerjaan • Kehadiran • Kemampuan kerja sama 		<p>Kabupaten Deli Serdang.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang.</p> <p>3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang.</p>
2	Okki Agustian, 2019 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dorongan mencapai tujuan • Semangat kerja • Inisiatif dan kreatifitas • Rasa tanggung jawab <p>Disiplin kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taat terhadap 	Penelitian ini merupakan penelitian survei menggunakan metode pendekatan kuantitatif	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap

			<p>aturan waktu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taat terhadap aturan perusahaan • Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan • Taat terhadap peraturan lainnya dipusahaan <p>Kinerja pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Pelaksanaan tugas • Tanggung jawab 		<p>kinerja pegawai.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.</p>
3	Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa, 2017 Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan akan prestasi • Kebutuhan akan afiliasi • Kebutuhan akan kekuasaan <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memenuhi tuntutan yang ada • Taat aturan yang berlaku di organisasi <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerja 	Pendekatan Kuantitatif menggunakan analisis data deskriptif	<p>1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.</p> <p>3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas pekerja 		terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
4	Ananda Rowiyanto, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Lingkungan Kerja • Motivasi Kerja • Kinerja Karyawan 	<p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Ketaatan pada peraturan kerja • Ketaatan pada standar kerja • Tingkat kewaspadaan tinggi • Bekerja etis <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Tersedianya fasilitas kerja <p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisik • Kebutuhan rasa aman dan keselamatan • Kebutuhan sosial • Kebutuhan akan penghargaan <p>Kinerja Karyawan:</p>	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. 4. Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan

			<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja • Kualitas kerja • Ketepatan waktu 		Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral.
5	Fidyah yuli ernawati, Siti Rochmah. 2019 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisik • Kebutuhan rasa aman dan keselamatan • Kebutuhan sosial • Kebutuhan akan penghargaan <p>Disiplin kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya • Mengerjakan pekerjaan dengan baik • Memenuhi semua peraturan dan norma yang ada <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerja 	Menggunakan <i>explanatory research</i> dan menggunakan analisis data linier berganda	<p>1. Interpretasi dari persamaan regresi berganda, yakni :</p> <p>a) Jika segala sesuatu pada variabel independent dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 37,785.</p> <p>b) Jika terjadi penambahan atau kenaikan tingkat motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,334.</p> <p>c) Jika terjadi penambahan atau kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas pekerja • Kemampuan kerja sama 		<p>naik sebesar 0,625.</p> <p>2. Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,334 tanda + (positif) pada variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila motivasi kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.</p> <p>3. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,625 tanda + (positif) pada variabel kedisiplinan kerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila disiplin kerja ditingkatkan maka akan</p>
--	--	--	---	--	---

					berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai disiplin.
--	--	--	--	--	---

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Dalam keberhasilan suatu organisasi sumber daya manusia sangat berpengaruh dan peran yang penting bahwa potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dan tujuan suatu organisasi, maka dari itu motivasi dan disiplin kerja diperlukan didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia memahami bahwa motivasi menjadi salah satu yang terpenting dalam suatu organisasi untuk memberikan dorongan dan apresiasi kepada para pegawai agar semangat dalam bekerja, serta Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja pegawai akan mampu menciptakan kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada dasarnya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016).

Berikut ini merupakan indikator motivasi menurut Herzberg dalam Priansa (2020), bahwa indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan sembilan indikator yaitu :

1. Indikator Motivasi Intrinsik
 - a. Pencapaian prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Kemajuan
 - d. Pekerjaan itu sendiri
 - e. Kemungkinan berkembang
2. Indikator Motivasi Ekstrinsik
 - f. Keamanan kerja
 - g. Kebijakan organisasi
 - h. Hubungan antar rekan kerja
 - i. Hubungan atasan dan bawahan

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan bentuk ketaatan, tata tertib dan norma yang berlaku di dalam organisasi yang harus diikuti oleh seluruh pegawai, jika ada yang melanggar maka akan diberikan sanksi hukum sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Dalam hal ini disiplin kerja diharapkan dapat diterapkan oleh semua pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketertiban dan kepatuhan. Disiplin kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan kedisiplinan dan ketentuan yang diterapkan didalam organisasi maka tujuan organisasi akan mudah tercapai (Priodarminto dalam Syuaib, 2017).

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai menurut Rivai (2018) :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Sementara disiplin kerja yang diterapkan di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia adalah :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Etika kerja

Kinerja 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 dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Sementara penilaian kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia :

1. Orientasi Pelayanan
2. Komitmen
3. Integritas
4. Disiplin
5. Kerjasama

Hubungan atau keterkaitan antara indikator pada kinerja pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dengan indikator variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kualitas, dapat diukur dengan penilaian orientasi pelayanan, adapun parameter-parameter penilaian kepuasan meliputi lingkup layanan yang diberikan dan sesuai dengan tugas Biro Umum, yaitu penyelenggaraan pemeliharaan gedung, taman, dan *mechanical electrical* di lingkungan Kementerian Luar Negeri oleh Biro Umum, Pelayanan kebersihan di lingkungan Kementerian Luar Negeri, Pelaksanaan pengamanan dan keamanan Kementerian Luar Negeri, Pelayanan Tender pengadaan barang/jasa di lingkungan Kementerian Luar Negeri oleh Biro Umum.
2. Kuantitas, yaitu dapat diukur dan dikaitkan dengan Persentase sarana dan prasarana Kemenlu yang dipenuhi sesuai rencana, Nilai Evaluasi AKIP Biro Umum Untuk mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah disiapkan.
3. Pelaksanaan tugas, dapat diukur dengan penilaian kerjasama dengan menyelesaikan berbagai capaian kerja di bidang pelayanan umum seperti bekerja sama dalam menganalisis dan mengembangkan kebutuhan sarana dan prasarana agar mewujudkan infrastruktur fisik diplomasi yang kuat dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja di lingkungan pekerjaan dengan baik untuk menjalani suatu tugas.
4. Tanggung jawab, dapat dikaitkan dengan penilaian disiplin kerja dapat dilihat dari mentaati kebijakan dan peraturan yang ada di organisasi dan peraturan perundang-undangan dan jika pegawai tidak disiplin maka siap menanggung kosekuensi atau mendapatkan hukuman dan sanksi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian komitmen, dilihat dari selalu mengutamakan kedinasan untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan unsur aparatur negara. Penilaian integritas dapat dilihat dengan pelaksanaannya dengan nilai-nilai, kode etik dan norma seperti menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dalam melaksanakan tugas bersikap jujur dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya.

Menurut Munandar (2016), ada pengaruh hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah kemungkinan karena motivasinya rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Raka Kumarawati (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, yang menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya dengan meningkatkan pemberian motivasi kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap sumber daya manusia dalam organisasi dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda Rowiyan (2019) yang menunjukkan hasil

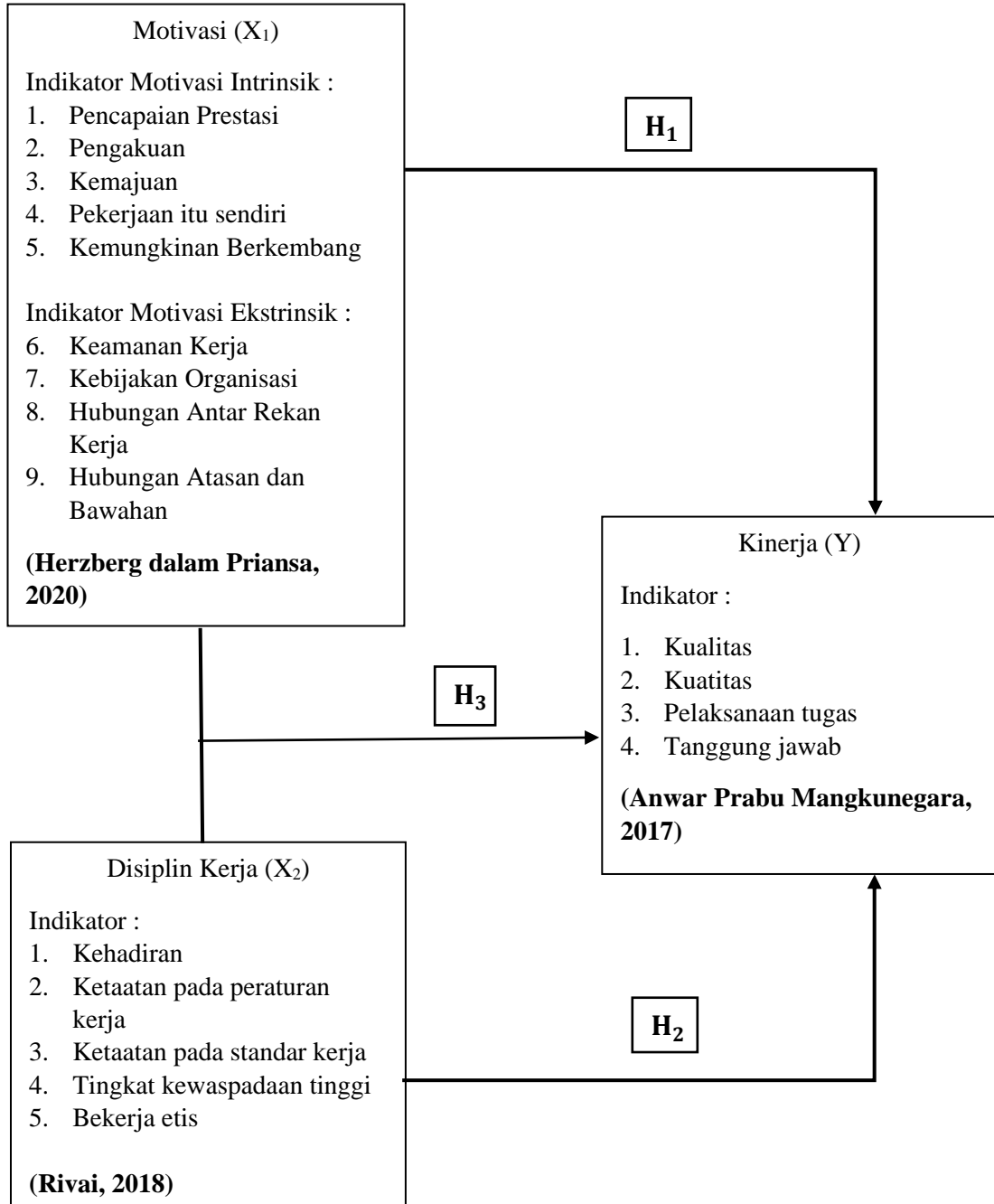
disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai maka kinerja akan meningkat secara signifikan.

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada organisasi tersebut dan bagaimana respon pegawai tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang dilandasi beberapa teori diatas.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019), dari jurnal manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawai, maka diharapkan para pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan berupaya mendapatkan hasil yang optimal untuk diri sendiri maupun perusahaan atau instansi.

Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran

Berdasarkan Gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi mempengaruhi kinerja, selain itu variabel Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja, serta variabel Motivasi dan Disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja.

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Dikatakan sementara, karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (Variabel X) yaitu motivasi dan disiplin kerja dengan variabel dependen (Variabel Y) yaitu kinerja pegawai. Maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi melalui angket/kuesioner dan survei yang kemudian diolah untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran mendalam dan objektif mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian yang diteliti adalah motivasi sebagai variabel X_1 (independen) dan disiplin kerja sebagai variabel X_2 (independen), dan kinerja pegawai sebagai variabel Y (dependen) pada pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan para pegawai berstatus PNS pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia berjumlah 65 pegawai,

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang beralamat di Jl. Pejambon No.6. Jakarta Pusat, 10110, Indonesia.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang diteliti penulis adalah data kuantitatif yang digunakan untuk mengolah hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3.3.2. Sumber data penelitian

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu tau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti.

2. Data sekunder

Data sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, berupa data-data kehadiran, sasaran kinerja pegawai tersedia pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dan jurnal penelitian terdahulu.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X₁) <i>(Intrinsik)</i>	1. Pencapaian Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja. 2. Keinginan untuk berprestasi di instansi 3. Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk membawa nama baik instansi 	Ordinal
	2. Pengakuan /penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik 2. Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik 3. Mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat 	Ordinal
	3. Kemajuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target 2. Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan 3. Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja 	Ordinal
	4. Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi membuat bekerja lebih baik 2. Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik 	Ordinal

		<p>setiap masalah yang dihadapi</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang 	
	5. Kemungkinan Berkembang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri 2. Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan 3. Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki 	Ordinal
Motivasi (<i>Ekstrinsik</i>)	6. Keamanan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman 2. Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi Kesehatan atau kecelakaan kerja 3. Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai 	Ordinal
	7. Kebijakan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan yang diberikan instansi menambah motivasi kerja 2. Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan 3. Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi 	Ordinal
	8. Hubungan antar rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik 2. Hubungan kerja dengan sesama rekan 	Ordinal

		<p>kerja berjalan dengan baik</p> <p>3. Komunikasi dengan rekan kerja</p>	
	9. Hubungan Atasan dan Bawahan	<p>1. Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai</p> <p>2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku</p> <p>3. Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas</p>	Ordinal
Disiplin Kerja (X₂)	1. Kehadiran	<p>1. Pegawai harus datang tepat waktu.</p> <p>2. Pegawai harus mengisi daftar hadir.</p> <p>3. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.</p>	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<p>1. Taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.</p> <p>2. Berhubungan baik dengan rekan kerja.</p> <p>3. Saling bekerja sama antar pegawai.</p>	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	<p>1. Mematuhi SOP organisasi.</p> <p>2. Berpakaian sesuai dengan prosedur.</p> <p>3. Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan.</p>	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	<p>1. Berusaha menjaga nama baik organisasi/instansi.</p> <p>2. Memberitahu jika tidak masuk kerja.</p> <p>3. Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya.</p>	Ordinal

	5. Bekerja etis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling menghargai sesama pegawai. 2. Menghormati pimpinan dan rekan kerja. 3. Pegawai selalu menjaga kesopanan antar pegawai 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. 2. Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya. 3. Bekerja dengan teliti dan fokus. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jumlah target. 2. Bekerja secara maksimal. 3. Mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 	Ordinal
	3. Pelaksanaan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas diselesaikan sesuai perintah. 2. Mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan tidak ada kesalahan. 3. Pelaksanaan tugas dilakukan dengan tanggung jawab. 	Ordinal
	4. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siap menanggung konsekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas. 2. Mentaati disiplin kepegawaian dan peraturan kerja dalam melaksanakan tugas. 3. Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan organisasi. 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 65 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh atau sensus adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 65 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh dengan melakukan metode kuesioner dan observasi sebagai berikut:

a) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono 2017). Dalam penelitian, peneliti membagikan kuesioner langsung kepada Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Likert Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono (2017)

b) Observasi

Yaitu kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data yang berasal tidak langsung dari responden, tetapi didapatkan dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.7. Uji Kualitas Data/Kalibrasi Instrumen

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2016) untuk menguji validitas setiap butir soal maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dan di korelasikan dengan skor totalnya. Skor setiap butir soal dinyatakan skor X dan skor total di nyatakan sebagai Y, dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir-butir soal manakah yang memenuhi syarat dilihat dari indeks validitasnya. Untuk menguji validitasnya instrument yang digunakan rumus korelasi product moment angka kasar, yaitu :

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

Dimana :

r_{xy} = Koefisien regresi (r-hitung)

n = Jumlah Respon

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian antara skor x dan y

- Apabila r_{xy} hitung $> r$ tabel maka data dinyatakan valid.
- Sebaliknya apabila r_{xy} hitung $< r$ tabel maka data dinyatakan tidak valid.

Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien regresi di kategorikan pada kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Tingkat Validitas Variabel

Nilai r	Interprestasi
0,81-1,00	Sangat tinggi
0,61-0,80	Tinggi
0,41-0,60	Cukup
0,21-0,40	Rendah
0,00-0,20	Sangat rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto (2016)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas yaitu merupakan suatu istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi duakali atau lebih. Untuk menguji reliabilitas suatu instrument dapat di pergunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Varians score tiap butir

st^2 = Varians total

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 dan sebaliknya apabila suatu instrument memiliki koefisien lebih kecil dari 0,6 maka instrument tersebut dinyatakan tidak reliabel. (Ghozali, 2016).

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Cronbach*

Interval	Keterangan
0,8-1,0	Reliabilitas Baik
0,6-0,799	Reliabilitas Diterima
< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistic dan kuantitatif di tekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian. Analisis statistic yang digunakan non-parametrik karena yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal.

3.8.1. Analisis Deskriptif

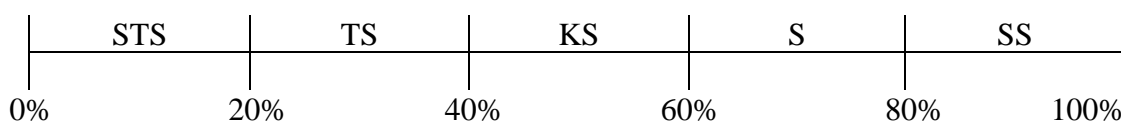
Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dengan menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebar kuesioner kepada 64 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumusan tanggapan total responden sebagai berikut :

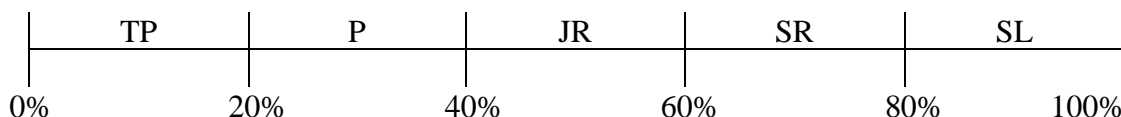
$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.6 Tabel Skoring Motivasi



Tabel 3.7 Tabel Skoring Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai



Tabel 3.8 Kriteria Penilaian Variabel

Skala	Kriteria penilaian
0% - 20%	Tidak Pernah/ Sangat Tidak Setuju
21% - 40%	Pernah/ Tidak Setuju
41% - 60%	Jarang/ Kurang Setuju
61% - 80%	Sering/ Setuju
81% - 100%	Selalu/ Sangat Setuju

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Pada saat melakukan Analisa regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut.

3.8.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample

Kolmogorov Smirnov, dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut yang berarti standar error besar, akibatnya Ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini dapat menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel bebas yang dipengaruhi dengan variabel terikat. Untuk dapat menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Nilai *tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF=1/tolerance$, dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas atau dibawah angka nol pada sumbu y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik, tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier

3.8.3.1. Regresi Linier Parsial

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier parsial atau sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \beta X$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Bilangan konstan

β = Angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis baik, bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$b = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum X)^2}$$

3.8.3.2. Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2015) analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi dari motivasi dan disiplin kerja

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

3.8.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proposi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R square atau R kuadrat.

Rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien regresi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam persentase.

Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai R^2 dapat naik maupun turun apabila satu variabel ditambah kedalam model. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase dengan nilai berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.8.5. Uji Hipotesis

3.8.5.1. Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)

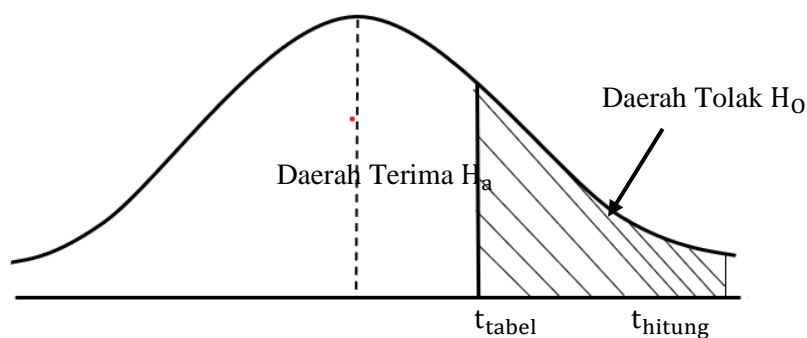
Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen yaitu (Kinerja Pegawai).

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar sebesar 5% dan derat kebebasan (d.f) = n-k-1. Kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).



Gambar 3.1 Kurva Uji t

3.8.5.2. Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (Motivasi dan Disiplin kerja) yang terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hipotesis yang diajukan yaitu :

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Biro Umum Sekretariat Jenderal adalah instansi pemerintah yang berada di Kota Jakarta Pusat. Yang berlokasi di Jalan Taman Pejambon, Gambir Jakarta. Biro Umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf f, Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2021 Tentang Organisasi Tata Kerja Kementerian Luar Negeri, mempunyai tugas melaksanakan analisis kebutuhan sarana dan prasarana, layanan pengadaan barang dan jasa maupun pemeliharaan dan pengelolaan barang milik negara Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia, serta urusan kerumahtanggaan Kementerian Luar Negeri.

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan

Biro Umum selaku unit pendukung Kementerian Luar Negeri memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretariat Jenderal di bidang analisis kebutuhan sarana dan prasarana, layanan pengadaan barang dan jasa maupun pemeliharaan dan pengelolaan barang milik negara Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia, serta urusan kerumahtanggaan Kementerian Luar Negeri.

Biro Umum mempunyai tugas melaksanakan analisis kebutuhan sarana dan prasarana, layanan pengadaan barang dan jasa maupun pemeliharaan dan pengelolaan barang milik negara Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia, serta urusan kerumahtanggaan Kementerian Luar Negeri. Dalam melaksanakan tugas, Biro Umum menyelenggarakan fungsi:

- a. Koordinasi dan pelaksanaan analisis kebutuhan sarana dan prasarana Kementerian Luar Negeri;
- b. Koordinasi dan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia;
- c. Koordinasi pembinaan pengelolaan barang milik negara Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan Republik Indonesia;
- d. Koordinasi dan pelaksanaan pemeliharaan gedung dan rumah dinas, peralatan, kendaraan dinas pimpinan, operasional, angkutan dan barang lainnya, serta pelaksanaan kebersihan, tata lingkungan dan urusan kerumahtanggaan;
- e. Koordinasi dan pelaksanaan penyimpanan serta distribusi perlengkapan dan barang milik Kementerian Luar Negeri;
- f. Koordinasi dan pelaksanaan pengelolaan keamanan dan ketertiban lingkungan Kementerian Luar Negeri;
- g. Koordinasi dan pelaksanaan pengelolaan barang milik negara Sekretariat Jenderal dan Perwakilan Republik Indonesia; dan
- h. Pelaksanaan layanan manajemen Biro.

Sumber : Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Luar Negeri

4.1.2. Visi dan Misi

Visi

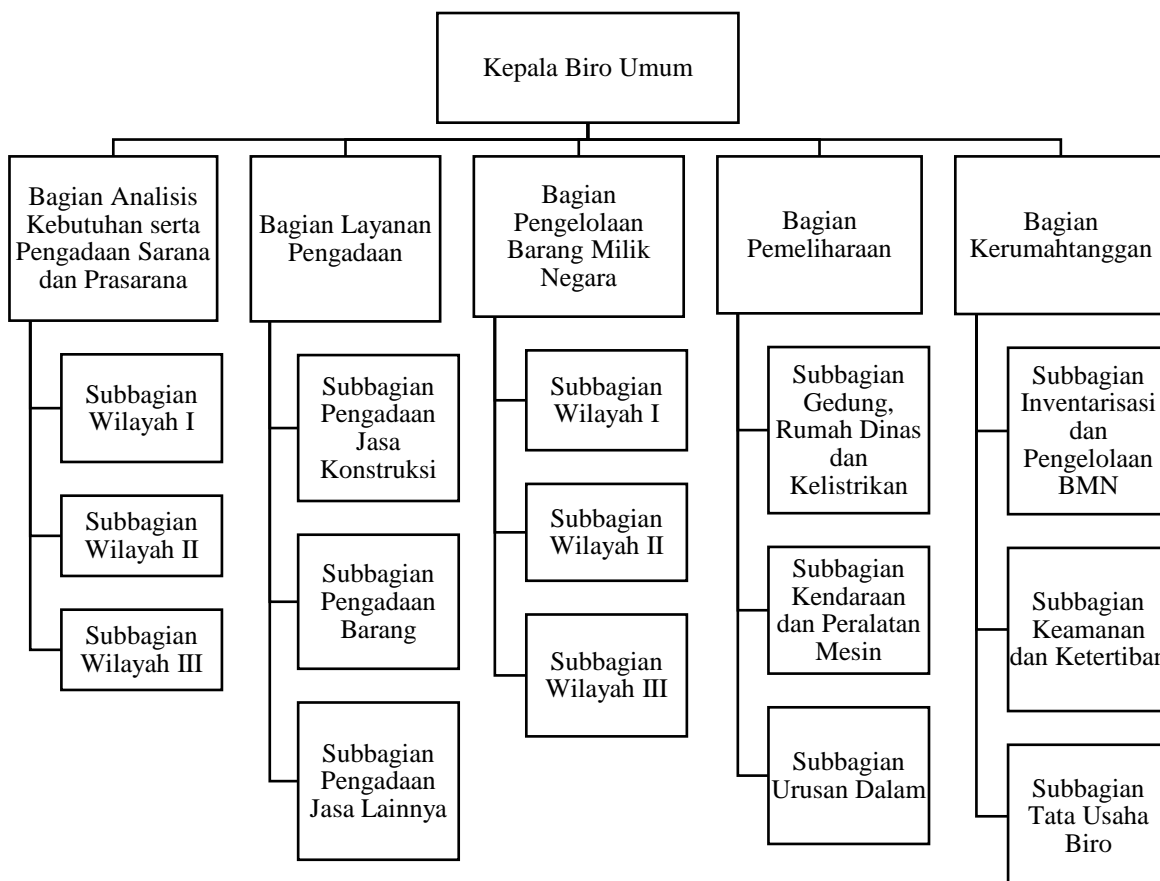
Biro Umum telah menetapkan visi Biro Umum 2020 – 2024 yaitu “Mewujudkan Infrastruktur Fisik Diplomasi yang kuat”.

Misi

1. Mengkoordinasikan pengelolaan BMN Kemenlu dan Perwakilan RI secara akuntabel, transparan, efektif dan efisien.
2. Menyediakan layanan umum yang optimal
3. Menyediakan layanan pengadaan barang dan jasa yang efisien, efektif, transparan, terbuka, bersaing, adil dan akuntabel

4.1.3. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Biro Umum didukung oleh 5 unit kerja, yaitu:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Sumber :Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia (2023)

4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 5 (lima) kriteria yaitu berdasarkan Jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, masa kerja. Berikut data hasil responden yang merupakan pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Tabel 4.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
Laki-laki	38	58%
Perempuan	27	42%
Jumlah	65	100%

Sumber :Data Kuesioner, data diolah (2023)

Dari tabel 4.1 dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin responden pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia paling banyak yaitu pada pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang dengan presentase 58% dari 65 responden.

Tabel 4.2 Data Pegawai Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
<25 Tahun	6	9%
25-35 Tahun	15	23%
36-40 Tahun	17	26%
>40 Tahun	27	42%
Jumlah	65	100%

Sumber :Data Kuesioner, data diolah (2023)

Dari tabel 4.2 dapat dijabarkan bahwa usia responden pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia paling banyak yaitu pada pegawai berusia >40 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase 42% dari 65 responden.

Tabel 4.3 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
SMA Sederajat	-	0%
Diploma	4	6%
S1	45	69%
S2	14	22%
S3	2	3%
Jumlah	65	100%

Sumber :Data Kuesioner, data diolah (2023)

Dari tabel 4.3 dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia paling banyak yaitu pada pegawai dengan tingkat Pendidikan S1 sebanyak 45 orang dengan presentase 69% dari 65 responden.

Tabel 4.4 Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
<3 Tahun	7	11%
4-10 Tahun	38	58%
11-15 Tahun	15	23%
>15 Tahun	5	8%
Jumlah	65	100%

Sumber :Data Kuesioner, data diolah (2023)

Dari tabel 4.4 dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia paling banyak yaitu pada pegawai dengan masa kerja 4-10 tahun sebanyak 38 orang dengan presentase 58% dari 65 responden.

Tabel 4.5 Total Data Responden

Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	38
Usia	>40 Tahun	27
Tingkat Pendidikan Terakhir	S1	45
Masa Kerja	4-10 Tahun	38

Sumber :Data Kuesioner, data diolah (2023)

Dari tabel 4.5 dapat dijabarkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia >40 tahun yang memiliki masa kerja 4-10 tahun ,dan tingkat pendidikan S1.

4.2.1. Hasil Penelitian (Validitas & Reliabilitas)

Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas ini penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan bantuan aplikasi SPSS 26 untuk menghitung koefisien (r hitung). Sedangkan untuk mencari nilai r tabel digunakan rumus $df=n-2$ dengan $n=30$, tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Jadi $df= 30-2$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Kemudian nilai r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak. Berikut adalah hasil uji validitas Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Motivasi)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Pencapaian Prestasi					
1	Saya dapat menunjukkan prestasi kerja saya di instansi tempat saya bekerja	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya ingin memberikan pelayanan terbaik agar dapat membawa nama baik instansi.	0,535	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pengakuan/ Penghargaan					
4	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0,425	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya mendapat pujian atas hasil kerja yang baik.	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemajuan					
7	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target.	0,378	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja.	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pekerjaan itu sendiri					
10	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepada saya membuat saya bekerja lebih baik.	0,780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Saya berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang saya hadapi.	0,489	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih menantang.	0,407	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemungkinan berkembang					
13	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri	0,541	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan.	0,575	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saya diberikan kesempatan untuk kreatif untuk memberikan ide-ide yang saya miliki.	0,489	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keamanan Kerja					
16	Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman.	0,458	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai.	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kebijakan Organisasi					
19	Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah motivasi kerja pegawai	0,46	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan.	0,425	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi.	0,575	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan Antar Rekan Kerja					
22	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	0,406	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
24	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0,488	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Hubungan Atasan dan Bawahan					
25	Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai.	0,170	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
26	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	0,523	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
27	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olah data angket melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas terhadap variabel motivasi yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 27 item pernyataan, didapatkan 26 item pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien r hitung lebih besar dari r tabel, 1 pernyataan dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung lebih kecil dari r tabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1	Saya harus datang tepat waktu	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya harus mengisi daftar hadir	0,638	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya siap menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja					
4	Saya taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	0,530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya mampu berhubungan baik dengan rekan kerja	0,484	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Saya mampu saling bekerja sama antar pegawai	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada standar kerja					
7	Saya bekerja memakai alat atau SOP yang telah ditetapkan	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya berpakaian sesuai dengan prosedur	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan	0,767	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat kewaspadaan tinggi					
10	Saya berusaha menjaga nama baik organisasi/instansi	0,810	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Saya mampu memberitahu jika tidak masuk kerja	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya mampu tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Bekerja etis					
13	Saya akan saling menghargai sesama pegawai	0,642	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya akan menghormati pimpinan dan rekan kerja	0,586	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saya selalu menjaga kesopanan antar sesama pegawai	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil olah data angket melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 15 item pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas dinyatakan valid dengan koefisien r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi	0,484	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pegawai melaksanakan tugas sesuai kemampuannya	0,570	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Bekerja dengan secara teliti dan fokus	0,536	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
4	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target yang sudah ada	0,434	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pegawai bekerja secara maksimal	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pelaksanaan tugas					
7	Tugas diselesaikan sesuai perintah	0,416	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan tidak ada kesalahan	0,615	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pelaksanaan tugas dilakukan dengan tanggung jawab	0,568	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung jawab					
10	Siap menanggung kosekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Mentaati disiplin kepegawaian dan peaturan kerja dalam melaksanakan tugas	0,416	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan instansi	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil olah data angket melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 12 item pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas dinyatakan valid dengan koefisien r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten sehingga pernyataan kuesioner dapat dikatakan handal. Pernyataan kuesioner dapat dinyatakan memiliki reliabilitas diterima apabila memiliki Koefisien Alpha Cronbach lebih dari 0,6 (Sugiyono, 2019). Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan memiliki realibilitas diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,879	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,878	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,719	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data angket melalui SPSS Versi 26

Hasil pengujian reliabilitas untuk Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,6.

4.3. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui bagaimana motivasi dan disiplin kerja pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 65 orang mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner hasil jawaban mencakup sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju untuk variabel motivasi dan jawaban mencakup selalu, sering, jarang, pernah, tidak pernah untuk variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai, total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \textit{Tanggapan Total Responden} \\ & = \frac{\textit{Skor Total Jawaban Responden}}{\textit{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \end{aligned}$$

Motivasi Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri atas 26 dimensi yang berasal dari 9 indikator motivasi, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

Pencapaian Prestasi

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai "Dapat menunjukkan prestasi kerja di tempat bekerja"

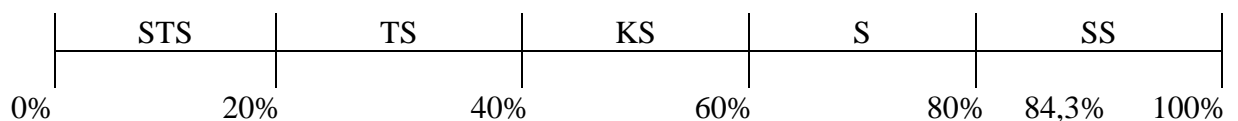
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	40%
Setuju	4	36	144	53%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	274	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait "Dapat menunjukkan prestasi kerja di tempat bekerja" yaitu Sangat setuju sebanyak 22 responden (40%), setuju sebanyak 36 responden (53%), kurang setuju 6 responden (7%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 36 responden (53%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{274}{325} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 84,3% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar setuju dapat menunjukkan prestasi kerja di tempat bekerja.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Keinginan untuk berprestasi di instansi”

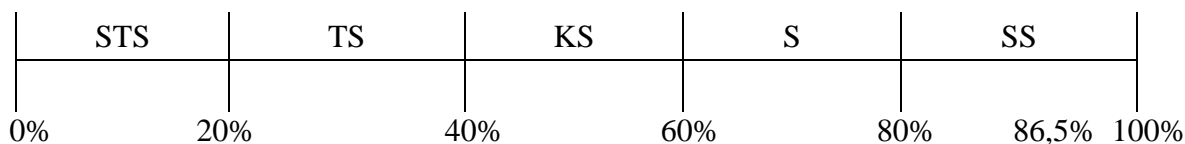
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	44%
Setuju	4	37	148	53%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	281	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Keinginan untuk berprestasi di instansi” yaitu Sangat setuju sebanyak 25 responden (44%), setuju sebanyak 37 responden (53%), kurang setuju 2 responden (2%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 37 responden (53%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{281}{325} \times 100\% = 86,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 86,5% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju keinginan untuk berprestasi di instansi.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk membawa nama baik instansi”

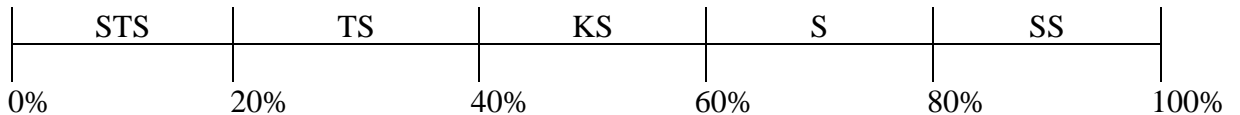
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	27%
Setuju	4	39	156	60%
Kurang Setuju	3	10	30	12%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	260	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk membawa nama baik instansi” yaitu Sangat setuju sebanyak 14 responden (27%), setuju sebanyak 39 responden (60%), kurang setuju 10 responden (12%), tidak setuju 2 responden (2%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 39 responden (60%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{260}{325} \times 100\% = 80,0\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 80% yang berada pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju keinginan memberikan pelayanan terbaik untuk membawa nama baik instansi.

Pengakuan/Penghargaan

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik”

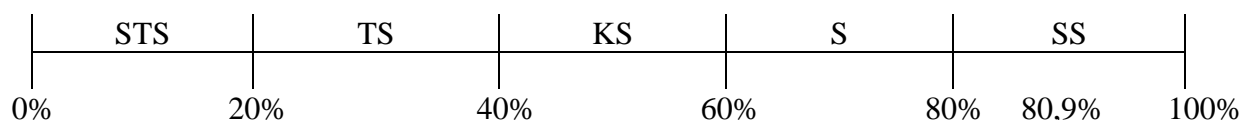
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	19%
Setuju	4	48	192	73%
Kurang Setuju	3	7	21	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	263	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik” yaitu Sangat setuju sebanyak 10 responden (19%), setuju sebanyak 48 responden (73%), kurang setuju 7 responden (8%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 48 responden (73%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{263}{325} \times 100\% = 80,9\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 80,9% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik”

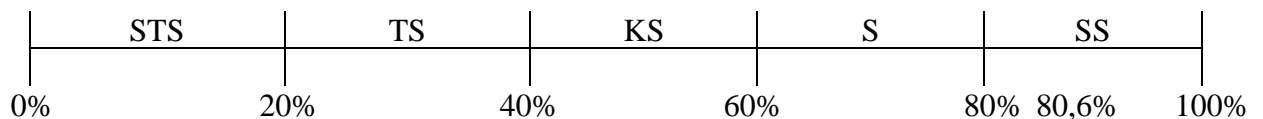
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	40%
Setuju	4	34	136	52%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	9	18	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	262	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik” yaitu Sangat setuju sebanyak 21 responden (40%), setuju sebanyak 34 responden (52%), kurang setuju 1 responden (1%), tidak setuju 9 responden (7%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 34 responden (52%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{262}{325} \times 100\% = 80,6\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 80,6% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju mendapat pujian atas hasil kerja yang baik.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat”

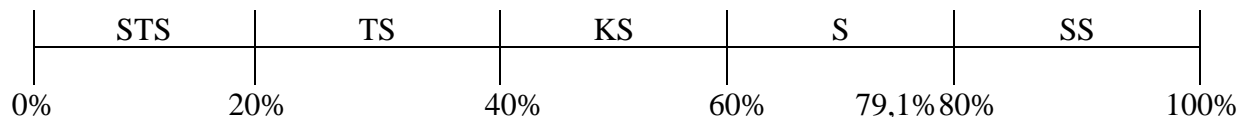
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	33%
Setuju	4	37	148	58%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	9	18	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	257	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat” yaitu Sangat setuju sebanyak 17 responden (33%), setuju sebanyak 37 responden (58%), kurang setuju 2 responden (2%), tidak setuju 9 responden (7%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 37 responden (58%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{257}{325} \times 100\% = 79,1\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 79,1% yang berada pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat.

Kemajuan

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target”

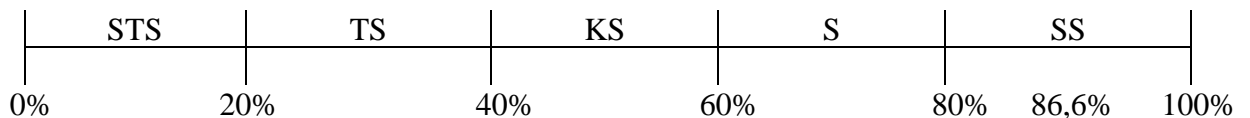
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	50%
Setuju	4	31	124	44%
Kurang Setuju	3	6	18	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	282	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target” yaitu Sangat setuju sebanyak 28 responden (50%), setuju sebanyak 31 responden (44%), kurang setuju 6 responden (6%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 31 responden (44%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{282}{325} \times 100\% = 86,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 86,8% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sangat setuju prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai “Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya”

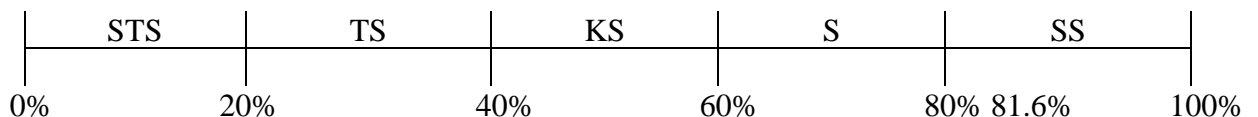
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	30%
Setuju	4	39	156	59%
Kurang Setuju	3	10	30	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	266	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya” yaitu Sangat setuju sebanyak 16 responden (30%), setuju sebanyak 39 responden (59%), kurang setuju 10 responden (11%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 39 responden (59%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{266}{325} \times 100\% = 81,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai “Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja”

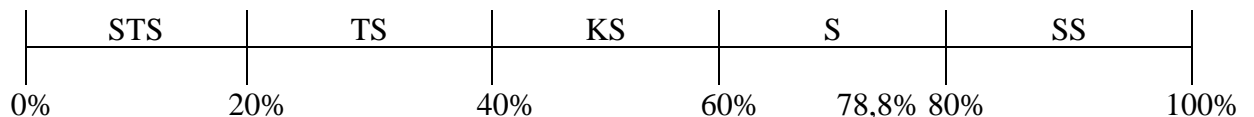
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	33%
Setuju	4	36	144	56%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	9	18	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	256	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja” yaitu Sangat setuju sebanyak 17 responden (34%), setuju sebanyak 33 responden (53%), kurang setuju 2 responden (2%), tidak setuju 13 responden (10%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 36 responden (56%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{256}{325} \times 100\% = 78,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 78,8% yang berada pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja.

Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai membuat bekerja lebih baik”

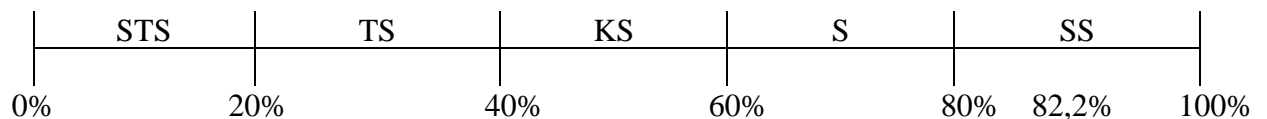
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	30%
Setuju	4	40	160	60%
Kurang Setuju	3	9	27	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	267	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada saya membuat saya bekerja lebih baik” yaitu Sangat setuju sebanyak 16 responden (30%), setuju sebanyak 40 responden (60%), kurang setuju 9 responden (10%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 40 responden (60%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{267}{325} \times 100\% = 82,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 82,2% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai membuat bekerja lebih baik.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai “Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang di hadapi”

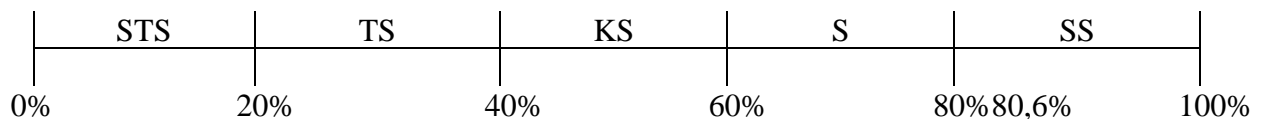
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	42%
Setuju	4	30	120	46%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	7	14	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	262	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang di hadapi” yaitu Sangat setuju sebanyak 22 responden (42%), setuju sebanyak 30 responden (46%), kurang setuju 6 responden (7%), tidak setuju 7 responden (5%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 30 responden (46%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{262}{325} \times 100\% = 80,6\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 80,6% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang di hadapi.

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai “Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang”

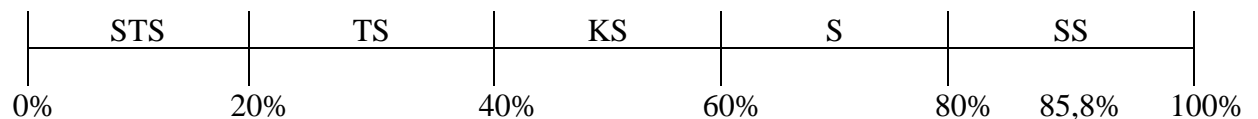
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	54%
Setuju	4	29	116	42%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0%
Jumlah		65	279	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang” yaitu Sangat setuju sebanyak 30 responden (54%), setuju sebanyak 29 responden (42%), kurang setuju 2 responden (2%), tidak setuju 3 responden (2%) dan sangat tidak setuju 1 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju sebanyak 30 responden (54%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{279}{3252} \times 100\% = 85,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,8% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas lebih menantang

Kemungkinan Berkembang

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri”

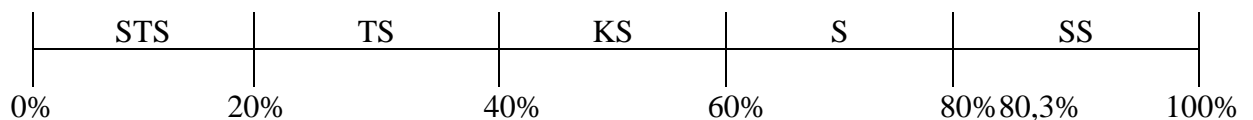
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	60	25%
Setuju	4	41	164	63%
Kurang Setuju	3	10	30	11%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	261	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri” yaitu Sangat setuju sebanyak 13 responden (25%), setuju sebanyak 41 responden (63%), kurang setuju 10 responden (11%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 41 responden (63%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{261}{325} \times 100\% = 80,3\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 80,3% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai “Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan”

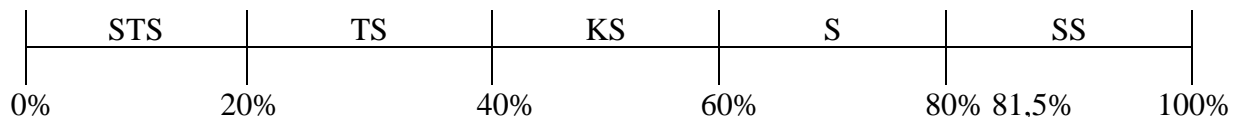
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	36%
Setuju	4	37	148	56%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	5	10	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	265	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan” yaitu Sangat setuju sebanyak 19 responden (36%), setuju sebanyak 37 responden (56%), kurang setuju 4 responden (5%), tidak setuju 5 responden (4%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 37 responden (56%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{265}{325} \times 100\% = 81,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 81,5% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan.

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “Diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki”

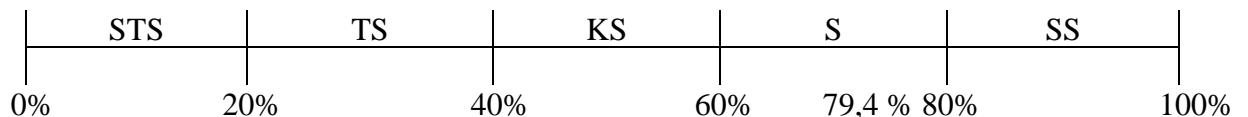
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	39%
Setuju	4	30	120	47%
Kurang Setuju	3	8	24	9%
Tidak Setuju	2	7	14	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	258	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Saya diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang saya miliki” yaitu Sangat setuju sebanyak 20 responden (39%), setuju sebanyak 30 responden (47%), kurang setuju 8 responden (9%), tidak setuju 7 responden (5%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 30 responden (47%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{325} \times 100\% = 79,4\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 79,4% yang berada pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju diberikan kesempatan untuk kreatif dalam memberikan ide-ide yang dimiliki.

Keamanan kerja

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai “Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman”

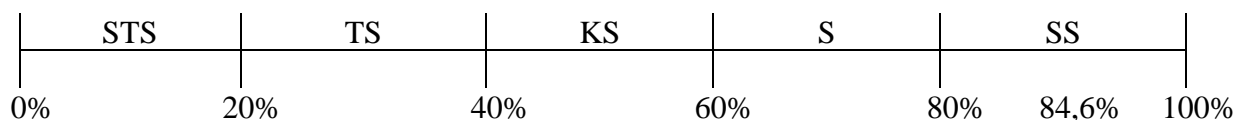
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	47%
Setuju	4	28	112	41%
Kurang Setuju	3	11	33	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	275	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman” yaitu Sangat setuju sebanyak 26 responden (47%), setuju sebanyak 28 responden (41%), kurang setuju 11 responden (12%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 28 responden (41%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{275}{325} \times 100\% = 84,6\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 84,6% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi Kesehatan atau kecelakaan kerja”

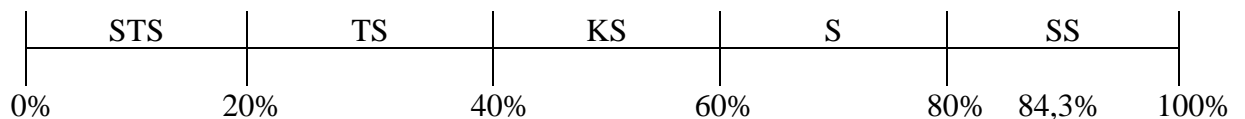
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	36%
Setuju	4	41	164	60%
Kurang Setuju	3	3	9	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		65	274	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi Kesehatan atau kecelakaan kerja” yaitu Sangat setuju sebanyak 20 responden (36%), setuju sebanyak 41 responden (60%), kurang setuju 3 responden (3%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 1 responden (1%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 41 responden (60%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{274}{325} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 84,3% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi Kesehatan atau kecelakaan kerja.

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai”

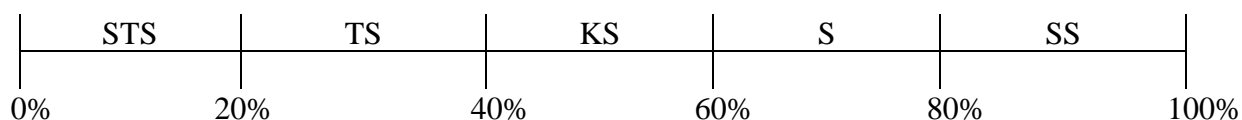
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	44%
Setuju	4	28	112	43%
Kurang Setuju	3	5	15	6%
Tidak Setuju	2	9	18	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	260	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai” yaitu yaitu Sangat setuju sebanyak 23 responden (44%), setuju sebanyak 28 responden (43%), kurang setuju 5 responden (6%), tidak setuju 9 responden (7%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 28 responden (43%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{260}{325} \times 100\% = 80,0\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 80,0% yang berada pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai.

Kebijakan Organisasi

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “Kebijakan yang diberikan instansi menambah motivasi kerja”

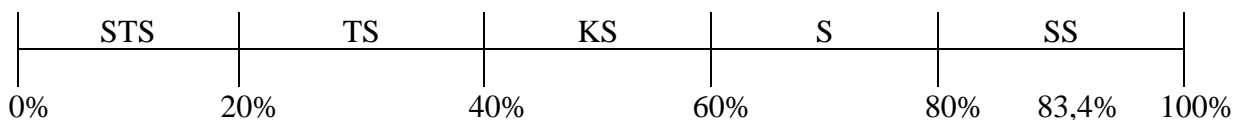
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	28%
Setuju	4	46	184	68%
Kurang Setuju	3	4	12	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	271	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Kebijakan yang diberikan instansi menambah motivasi kerja” yaitu Sangat setuju sebanyak 15 responden (28%), setuju sebanyak 46 responden (68%), kurang setuju 4 responden (4%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 46 responden (68%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{271}{325} \times 100\% = 83,4\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 83,4% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju kebijakan yang diberikan instansi menambah motivasi kerja.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan”

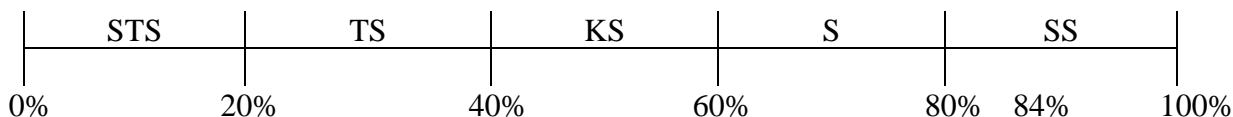
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	38%
Setuju	4	37	148	54%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	273	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan” yaitu Sangat setuju sebanyak 21 responden (38%), setuju sebanyak 37 responden (54%), kurang setuju 6 responden (7%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 37 responden (54%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{273}{325} \times 100\% = 84,0\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 84,0% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan.

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi”

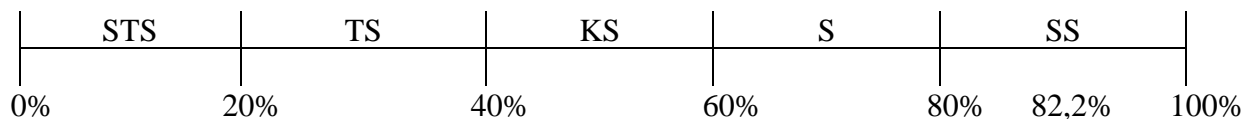
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	37%
Setuju	4	38	152	57%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	6	12	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	267	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi” yaitu Sangat setuju sebanyak 20 responden (37%), setuju sebanyak 38 responden (57%), kurang setuju 1 responden (1%), tidak setuju 6 responden (4%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 38 responden (57%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{267}{325} \times 100\% = 82,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 82,2% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi.

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik”

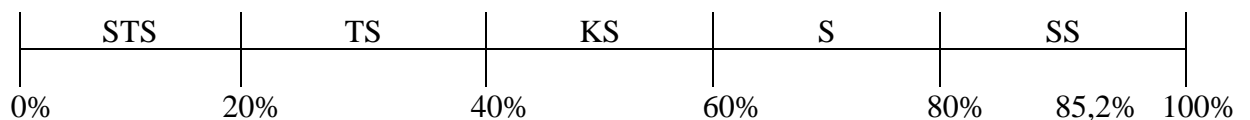
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	40%
Setuju	4	39	156	56%
Kurang Setuju	3	3	9	3%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	277	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik” yaitu Sangat setuju sebanyak 22 responden (40%), setuju sebanyak 39 responden (56%), kurang setuju 3 responden (3%), tidak setuju 1 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 39 responden (56%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{277}{325} \times 100\% = 85,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,2% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik.

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik”

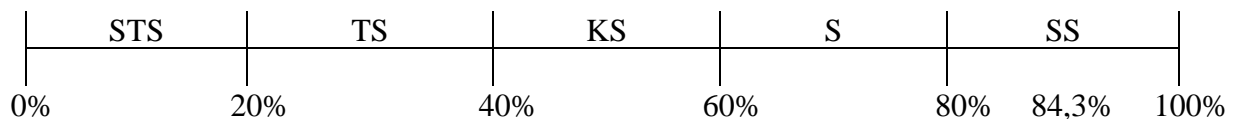
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	42%
Setuju	4	36	144	53%
Kurang Setuju	3	3	9	3%
Tidak Setuju	2	3	6	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	274	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik” yaitu Sangat setuju sebanyak 23 responden (42%), setuju sebanyak 36 responden (53%), kurang setuju 3 responden (3%), tidak setuju 3 responden (2%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 36 responden (53%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{274}{325} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 84,3% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik”

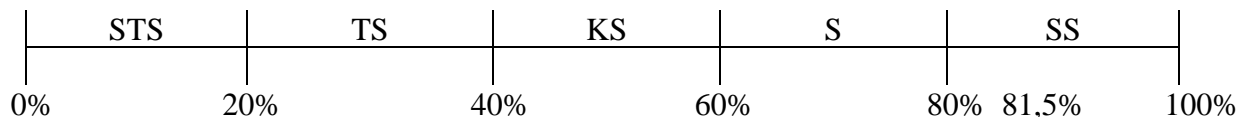
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	43%
Setuju	4	28	112	42%
Kurang Setuju	3	11	33	12%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0%
Jumlah		65	265	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait ”Komunikasi dengan rekan kerja” yaitu Sangat setuju sebanyak 23 responden (43%), setuju sebanyak 28 responden (42%), kurang setuju 11 responden (12%), tidak setuju 2 responden (2%) dan sangat tidak setuju 1 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 28 responden (42%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{265}{325} \times 100\% = 81,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 81,5% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

Hubungan Atasan dan Bawahan

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”

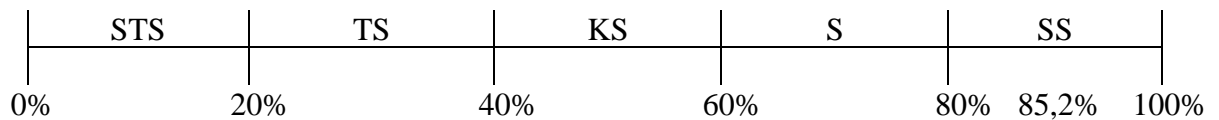
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	40%
Setuju	4	38	152	55%
Kurang Setuju	3	5	15	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	277	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait ” Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” yaitu Sangat setuju sebanyak 22 responden (40%), setuju sebanyak 38 responden (55%), kurang setuju 5 responden (5%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 38 responden (55%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{277}{325} \times 100\% = 85,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,2% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas”

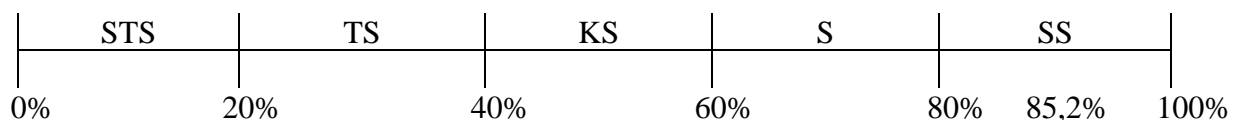
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	43%
Setuju	4	36	144	52%
Kurang Setuju	3	3	9	3%
Tidak Setuju	2	2	4	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	277	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait ” Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas” yaitu Sangat setuju sebanyak 24 responden (43%), setuju sebanyak 35 responden (52%), kurang setuju 3 responden (3%), tidak setuju 2 responden (1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju sebanyak 36 responden (52%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{277}{325} \times 100\% = 85,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,2% yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator motivasi, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

Kehadiran

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai “Pegawai harus datang tepat waktu”

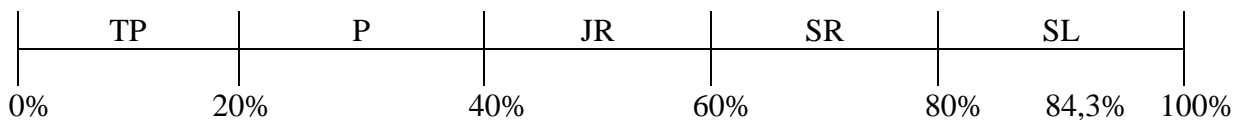
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	31%
Sering	4	45	180	66%
Jarang	3	3	9	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	274	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Pegawai harus datang tepat waktu.” yaitu selalu sebanyak 17 responden (31%), sering sebanyak 45 responden (66%), Jarang 3 responden (3%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 45 responden (66%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{274}{325} \times 100\% = 84,3\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 84,3% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar merasa sering datang tepat waktu.

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai “Pegawai harus mengisi daftar hadir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	25%
Sering	4	41	164	63%
Jarang	3	11	33	13%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	262	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Pegawai harus mengisi daftar hadir.” yaitu selalu sebanyak 13 responden (25%), sering sebanyak 41 responden (63%), Jarang 11 responden (13%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 41 responden (63%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{262}{325} \times 100\% = 80,6\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 80,6% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar merasa sering mengisi daftar hadir.

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai “Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.”

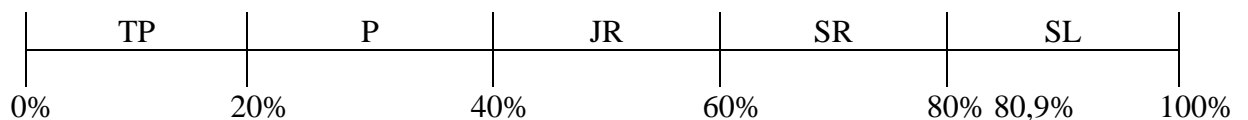
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	23%
Sering	4	44	176	67%
Jarang	3	9	27	10%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	263	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran” yaitu selalu sebanyak 12 responden (23%), sering sebanyak 44 responden (67%), Jarang 9 responden (10%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 44 responden (67%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{263}{325} \times 100\% = 80,9\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 80,9% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai “Taati mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”

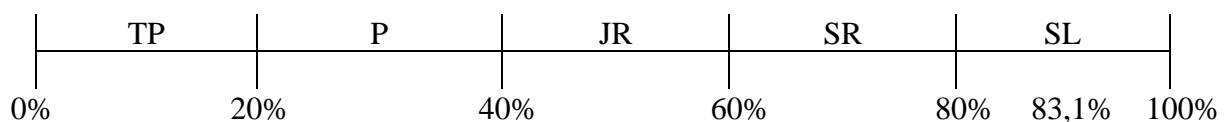
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	26%
Sering	4	47	188	70%
Jarang	3	4	12	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	270	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Taati mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab” yaitu selalu sebanyak 14 responden (26%), sering sebanyak 47 responden (70%), Jarang 4 responden (4%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 44 responden (67%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{270}{325} \times 100\% = 83,1\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 83,1% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar sering merasa taati mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai “Berhubungan baik dengan rekan kerja”

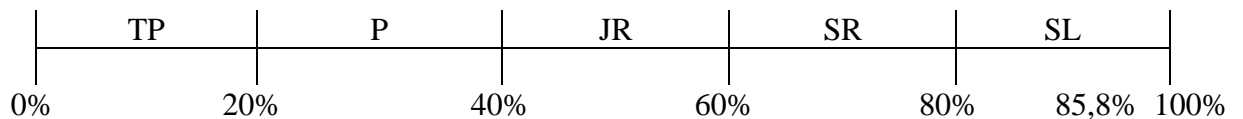
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	38%
Sering	4	42	168	60%
Jarang	3	2	6	2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	279	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Berhubungan baik dengan rekan kerja” yaitu selalu sebanyak 21 responden (38%), sering sebanyak 42 responden (60%), Jarang 2 responden (2%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 42 responden (60%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{279}{325} \times 100\% = 85,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,8% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar merasa sering berhubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai “Saling bekerja sama antar pegawai”

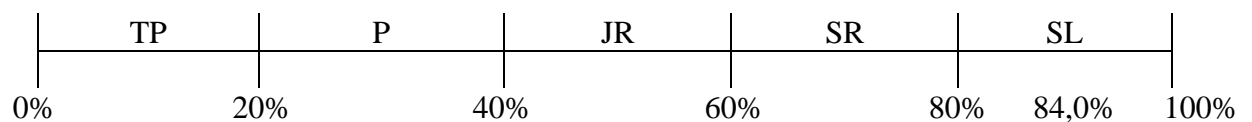
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	29%
Sering	4	46	184	67%
Jarang	3	3	9	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	273	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Saling bekerja sama antar pegawai” yaitu selalu sebanyak 16 responden (29%), sering sebanyak 46 responden (67%), Jarang 3 responden (3%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 46 responden (67%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{273}{325} \times 100\% = 84,0\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 84,0% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar merasa sering saling bekerja sama antar pegawai.

Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai “Mematuhi SOP organisasi”

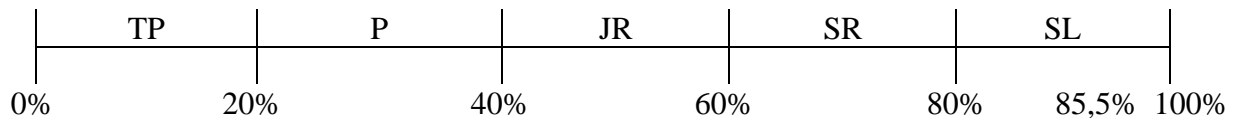
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	40%
Sering	4	39	156	56%
Jarang	3	4	12	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	278	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mematuhi SOP organisasi” yaitu selalu sebanyak 22 responden (40%), sering sebanyak 39 responden (56%), Jarang 4 responden (4%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 39 responden (56%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{278}{325} \times 100\% = 85,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,5% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar merasa sering mematuhi SOP yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai “Berpakaian sesuai dengan prosedur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	36%
Sering	4	42	168	61%
Jarang	3	3	9	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	277	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Berpakaian sesuai dengan prosedur” yaitu selalu sebanyak 20 responden (36%), sering sebanyak 42 responden (61%), Jarang 3 responden (3%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 42 responden (61%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{277}{325} \times 100\% = 85,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,2% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar merasa sudah berpakaian dengan sesuai prosedur.

Tabel 4.44 Tanggapan responden mengenai “Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan”

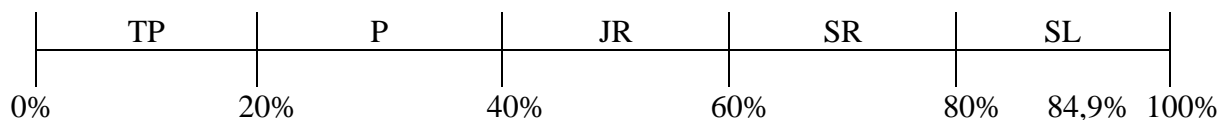
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	36%
Sering	4	41	164	59%
Jarang	3	4	12	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	276	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan” yaitu selalu sebanyak 20 responden (36%), sering sebanyak 41 responden (59%), Jarang 4 responden (4%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 41 responden (59%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{276}{325} \times 100\% = 84,9\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 84,9% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan.

Tingkat kewaspadaan tinggi

Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai “Berusaha menjaga nama baik organisasi/instansi”

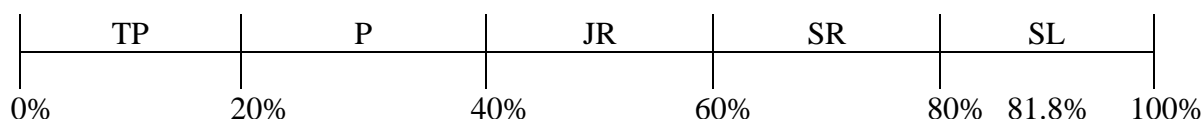
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	30%
Sering	4	39	156	59%
Jarang	3	10	30	11%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	266	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Berusaha menjaga nama baik organisasi/perusahaan” yaitu selalu sebanyak 16 responden (30%), sering sebanyak 39 responden (59%), Jarang 10 responden (11%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 39 responden (59%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{266}{325} \times 100\% = 81,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering berusaha menjaga nama baik organisasi/instansi.

Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai “Memberitahu jika tidak masuk kerja”

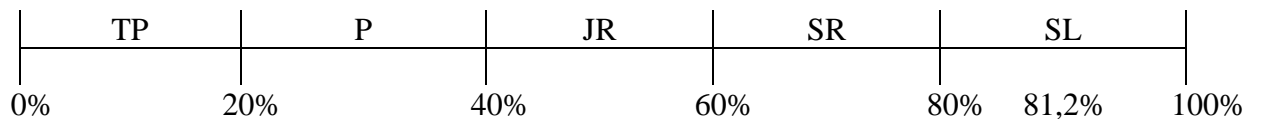
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	32%
Sering	4	35	140	53%
Jarang	3	13	39	15%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	264	264

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Memberitahu jika tidak masuk kerja” yaitu selalu sebanyak 17 responden (32%), sering sebanyak 35 responden (53%), Jarang 13 responden (15%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 35 responden (53%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{264}{325} \times 100\% = 81,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 81,2% yang berada pada kategori sangat selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering dalam memberitahu atau memberi informasi jika tidak masuk kerja.

Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai “Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya”

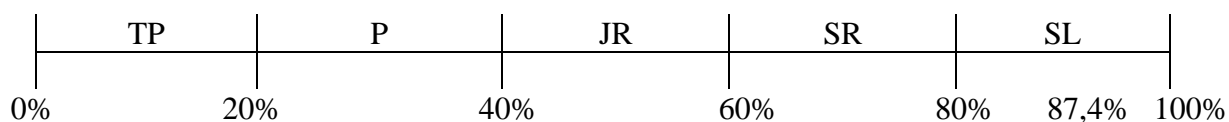
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	26	130	46%
Sering	4	37	148	52%
Jarang	3	2	6	2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	284	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya” yaitu selalu sebanyak 26 responden (46%), sering sebanyak 37 responden (52%), Jarang 2 responden (2%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 37 responden (52%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{284}{325} \times 100\% = 87,4\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 87,4% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering berupaya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya

Bekerja etis

Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai “Saling menghargai sesama pegawai”

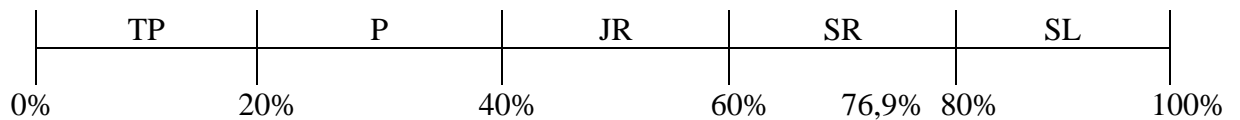
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	32%
Sering	4	36	144	58%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	13	26	10%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	250	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Saling menghargai sesama pegawai” yaitu selalu sebanyak 16 responden (32%), sering sebanyak 36 responden (58%), Jarang 0 responden (0%), pernah 13 responden (10%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 36 responden (58%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{250}{325} \times 100\% = 76,9\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 76,9% yang berada pada kategori sering. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering berupaya saling menghargai sesama pegawai.

Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai “Menghormati pimpinan dan rekan kerja”

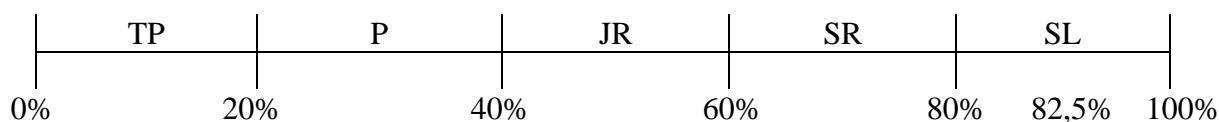
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	45%
Sering	4	33	132	49%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	8	16	6%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	268	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Menghormati pimpinan dan rekan kerja” yaitu selalu sebanyak 24 responden (45%), sering sebanyak 33 responden (49%), Jarang 0 responden (0%), pernah 8 responden (6%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 33 responden (49%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{268}{325} \times 100\% = 82,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 82,5% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering berupaya menghormati pimpinan dan rekan kerja.

Tabel 4.50 Tanggapan responden mengenai “Pegawai selalu menjaga kesopanan antar pegawai”

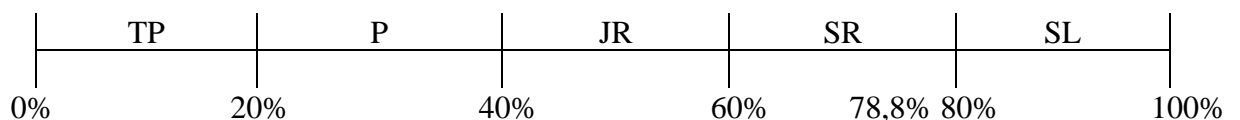
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	41%
Sering	4	28	112	44%
Jarang	3	7	21	8%
Pernah	2	9	18	7%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	256	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Pegawai selalu menjaga kesopanan antar pegawai” yaitu selalu sebanyak 21 responden (41%), sering sebanyak 28 responden (44%), Jarang 7 responden (8%), pernah 9 responden (7%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 28 responden (44%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{256}{325} \times 100\% = 78,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 78,8% yang berada pada kategori sering. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering berupaya menjaga kesopanan antar pegawai.

Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Penilaian terhadap variabel kinerja pegawai terdiri atas 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator kinerja pegawai, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

Kualitas

Tabel 4.51 Tanggapan responden mengenai “Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi”

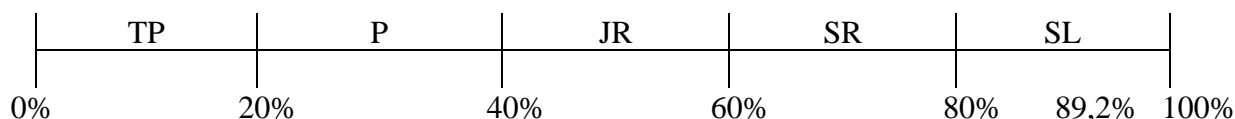
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	30	150	52%
Sering	4	35	140	48%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	290	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi” yaitu selalu sebanyak 30 responden (52%), sering sebanyak 35 responden (48%), Jarang 0 responden (0%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 35 responden (48%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{290}{325} \times 100\% = 89,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 89,2% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan merasa sering bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Tabel 4.52 Tanggapan responden mengenai “Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya”

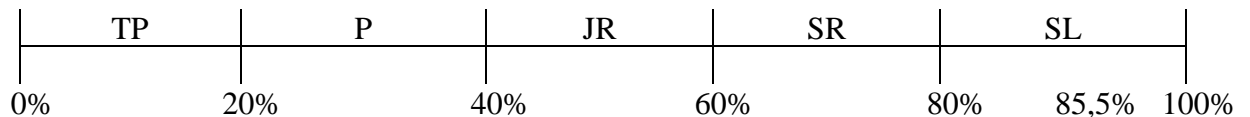
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	25	125	45%
Sering	4	33	132	47%
Jarang	3	7	21	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	278	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya” yaitu selalu sebanyak 25 responden (45%), sering sebanyak 33 responden (47%), Jarang 7 responden (8%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 33 responden (47%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{278}{325} \times 100\% = 85,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,5% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan merasa sering melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.53 Tanggapan responden mengenai “Bekerja dengan teliti dan fokus”

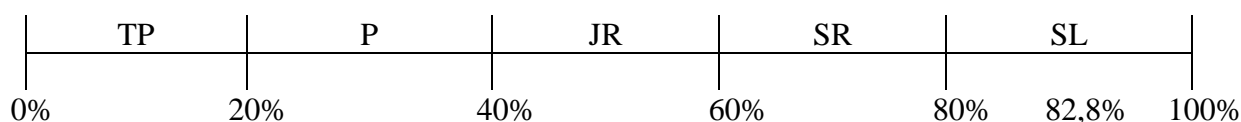
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	43%
Sering	4	28	112	42%
Jarang	3	14	42	16%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	269	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Bekerja dengan teliti dan fokus” yaitu selalu sebanyak 23 responden (43%), sering sebanyak 28 responden (42%), Jarang 14 responden (16%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 28 responden (42%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{269}{325} \times 100\% = 82,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 82,8% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan merasa sering bekerja secara teliti dan fokus.

Kuantitas

Tabel 4.54 Tanggapan responden mengenai “Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jumlah target”

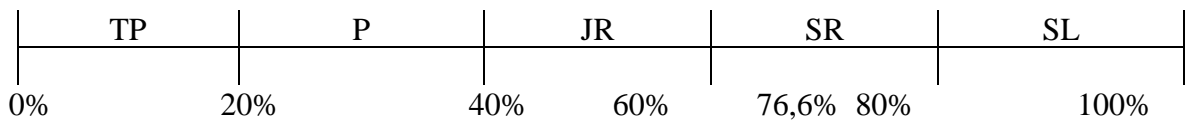
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	34%
Sering	4	33	132	53%
Jarang	3	2	6	2%
Pernah	2	13	26	10%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	249	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jumlah target” yaitu selalu sebanyak 17 responden (34%), sering sebanyak 33 responden (53%), Jarang 2 responden (2%), pernah 13 responden (10%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 33 responden (53%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{249}{325} \times 100\% = 76,6\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 76,6% yang berada pada kategori sering. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan merasa sering jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jumlah target.

Tabel 4.55 Tanggapan responden mengenai “Bekerja secara maksimal”

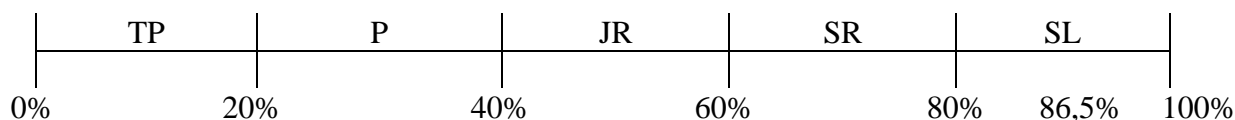
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	26	130	46%
Sering	4	34	136	48%
Jarang	3	5	15	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	281	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Bekerja secara maksimal” yaitu selalu sebanyak 26 responden (46%), sering sebanyak 34 responden (48%), Jarang 5 responden (5%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 34 responden (48%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{281}{325} \times 100\% = 86,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 86,5% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan merasa sering bekerja secara maksimal.

Tabel 4.56 Tanggapan responden mengenai “Mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

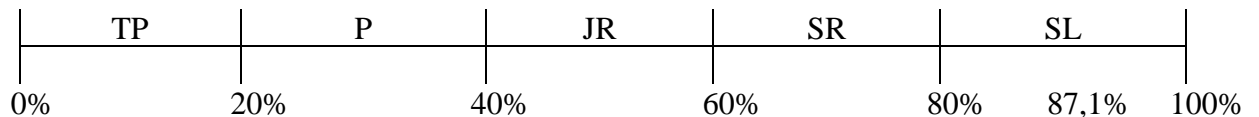
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	27	135	48%
Sering	4	34	136	48%
Jarang	3	4	12	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	283	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” yaitu selalu sebanyak 27 responden (48%), sering sebanyak 34 responden (48%), Jarang 4 responden (4%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 34 responden (48%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{283}{325} \times 100\% = 87,1\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 87,1% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pelaksanaan tugas

Tabel 4.57 Tanggapan responden mengenai “Tugas diselesaikan sesuai perintah”

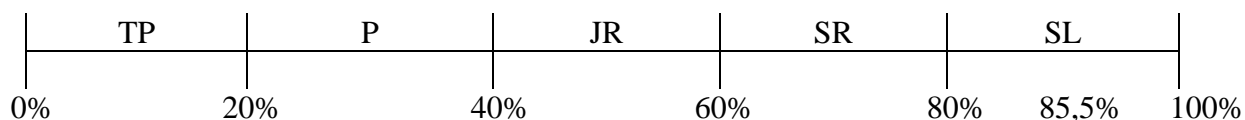
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	43%
Sering	4	35	140	50%
Jarang	3	6	18	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	278	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Tugas diselesaikan sesuai perintah” yaitu selalu sebanyak 24 responden (43%), sering sebanyak 35 responden (50%), Jarang 6 responden (6%), pernah 0 responden (0%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 35 responden (50%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{278}{325} \times 100\% = 85,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 85,5% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah.

Tabel 4.58 Tanggapan responden mengenai “Mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan tidak ada kesalahan”

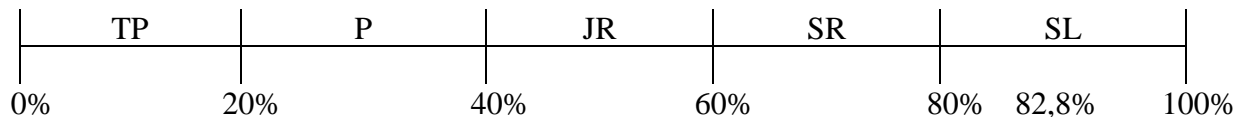
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	41%
Sering	4	32	128	48%
Jarang	3	9	27	10%
Pernah	2	2	4	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	269	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan tidak ada kesalahan” yaitu selalu sebanyak 22 responden (41%), sering sebanyak 32 responden (48%), Jarang 9 responden (10%), pernah 2 responden (1%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 32 responden (48%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{269}{325} \times 100\% = 82,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 82,8% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan merasa sering menyelesaikan tugas dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

Tabel 4.59 Tanggapan responden mengenai “Pelaksanaan tugas dilakukan dengan tanggung jawab”

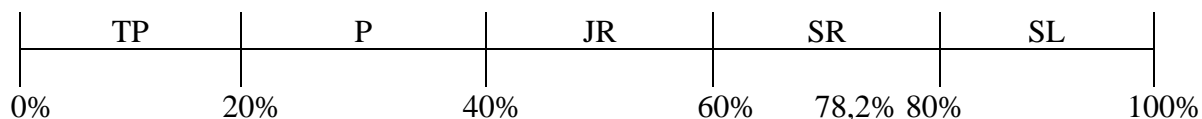
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	41%
Sering	4	28	112	44%
Jarang	3	5	15	6%
Pernah	2	11	22	9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	254	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Pelaksanaan tugas dilakukan dengan tanggung jawab” yaitu selalu sebanyak 21 responden (41%), sering sebanyak 28 responden (44%), Jarang 5 responden (6%), pernah 11 responden (9%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 28 responden (44%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{254}{325} \times 100\% = 78,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 78,2% yang berada pada kategori sering. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering saat pelaksanaan tugas dilakukan dengan tanggung jawab.

Tanggung jawab

Tabel 4.60 Tanggapan responden mengenai “Siap menanggung konsekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas”

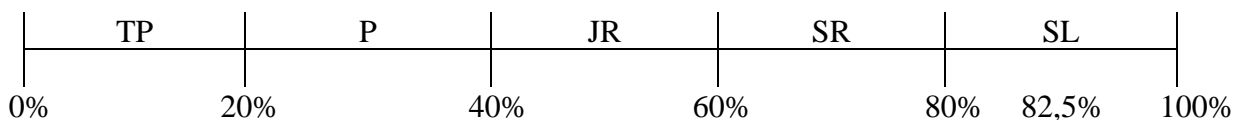
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	45%
Sering	4	33	132	49%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	8	16	6%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	268	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Mentaati disiplin kepegawaian dan peraturan kerja dalam melaksanakan tugas” yaitu selalu sebanyak 24 responden (45%), sering sebanyak 33 responden (49%), Jarang 0 responden (0%), pernah 8 responden (6%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 33 responden (49%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{268}{325} \times 100\% = 82,5\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 82,5% yang berada pada kategori selalu. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering merasa siap menanggung konsekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas

Tabel 4.61 Tanggapan responden mengenai “Mentaati disiplin kepegawaian dan peraturan kerja dalam melaksanakan tugas”

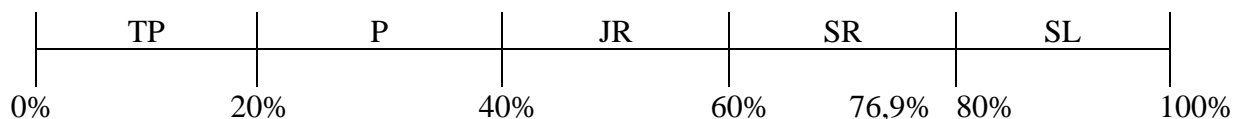
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	32%
Sering	4	36	144	58%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	13	26	10%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	250	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Siap menanggung konsekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas” yaitu selalu sebanyak 16 responden (32%), sering sebanyak 36 responden (58%), Jarang 0 responden (0%), pernah 13 responden (10%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 36 responden (58%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{250}{325} \times 100\% = 76,9\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 76,9% yang berada pada kategori sangat sering. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering mentaati disiplin kepegawaian dan peraturan kerja dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.62 Tanggapan responden mengenai “Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan instansi”

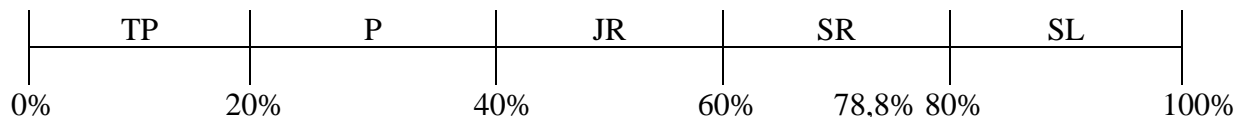
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	41%
Sering	4	28	112	44%
Jarang	3	7	21	8%
Pernah	2	9	18	7%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		65	256	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan terkait “Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan organisasi” yaitu selalu sebanyak 21 responden (41%), sering sebanyak 28 responden (44%), Jarang 7 responden (8%), pernah 9 responden (7%) dan tidak pernah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sering sebanyak 28 responden (44%).

$$\frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\frac{256}{325} \times 100\% = 78,8\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh sebesar 78,8% yang berada pada kategori sering. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan sering menyelesaikan tugas dan target yang diberikan oleh instansi tempat bekerja.

4.3.1. Hasil rata-rata tanggapan responden

Tabel 4.63 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Motivasi Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

No.	Ukuran	Tanggapan Total Responden (%)	Rata-rata
Motivasi (X_1)			
1. Pencapaian Prestasi			
	Dapat menunjukkan prestasi kerja di instansi tempat bekerja	84,3%	83,6%
	Keinginan untuk berprestasi di instansi tempat bekerja	86,5%	
	Keinginan memberikan pelayanan terbaik agar dapat membawa nama baik instansi.	80,0%	
2. Pengakuan/Penghargaan			
	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan pada pegawai ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.	80,9%	80,2%
	Mendapat pujian atas hasil kerja yang baik.	80,6%	
	Mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	79,1%	
3. Kemajuan			
	Prestasi yang diraih saat ini sudah sesuai dengan target.	86,8%	82,5%
	Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.	81,8%	
	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu lebih giat bekerja.	78,8%	
4. Pekerjaan itu sendiri			
	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi membuat bekerja lebih baik.	82,2%	82,9%
	Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang dihadapi.	80,6%	
	Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih menantang.	85,8%	
5. Kemungkinan berkembang			
	Organisasi memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri	80,3%	80,4%
	Diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan.	81,5%	
	Diberikan kesempatan untuk kreatif untuk memberikan ide-ide yang dimiliki.	79,4%	
6. Keamanan Kerja			
	Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman.	84,6%	83,0%
	Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.	84,3%	
	Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai.	80,0%	

7. Kebijakan Organisasi			
	Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah motivasi kerja pegawai	83,4%	83,2%
	Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan.	84,0%	
	Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi.	82,2%	
8. Hubungan Antar Rekan Kerja			
	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	85,2%	83,7%
	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	84,3%	
	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik	81,5%	
9. Hubungan Atasan dan Bawahan			
	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	85,2%	85,2%
	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.	85,2%	
Rerata		82,7%	

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tanggapan dari 65 responden mengenai motivasi diperoleh tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi yaitu sebesar 82,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator hubungan atasan dan bawahan yaitu memiliki predikat 85,2%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator pengakuan/penghargaan yaitu 80,2%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan “Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja” 86,5%, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja”. dengan presentase 78,8%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS Versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X_1 yaitu motivasi. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.64 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi

Statistics		
N	Valid	65
	Missing	0
Mean		107,43
Std. Error of Mean		1,027
Median		108,00
Mode		108
Std. Deviation		8,280
Variance		68,562
Skewness		,083
Std. Error of Skewness		,297
Kurtosis		,215
Std. Error of Kurtosis		,586
Range		39
Minimum		90
Maximum		129
Sum		6983

Sumber: Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 107,43 dengan range 39 dan total skor tersebut 6983. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.26 + 5.26}{2} = 78$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 107,43 dan skor rata-rata teoritis sebesar 78. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi dapat dikatakan relatif baik.

Tabel 4.65 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

No.	Ukuran	Tanggapan Total Responden (%)	Rata-rata
Disiplin Kerja (X_2)			
1. Kehadiran			
	Pegawai harus datang tepat waktu.	84,3%	81,9%
	Pegawai harus mengisi daftar hadir.	80,6%	
	Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.	80,9%	
2. Ketaatan pada peraturan kerja			
	Taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	83,1%	84,3%
	Berhubungan baik dengan rekan kerja	85,8%	
	Saling bekerja sama antar pegawai	84,0%	
3. Ketaatan pada standar kerja			
	Mematuhi SOP instansi	85,5%	85,2%
	Berpakaian sesuai dengan prosedur	85,2%	
	Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan	84,9%	
4. Tingkat kewaspadaan tinggi			
	Berusaha menjaga nama baik organisasi/instansi	81,8%	83,5%
	Memberitahu jika tidak masuk kerja	81,2%	
	Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya	87,4%	
5. Bekerja etis			
	Saling menghargai sesama pegawai	76,9%	79,4%
	Menghormati pimpinan dan rekan kerja	82,5%	
	Pegawai selalu menjaga kesopanan antar pegawai	78,8%	
Rerata		82,9%	

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tanggapan dari 65 responden mengenai disiplin kerja diperoleh tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu sebesar 82,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel disiplin kerja.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator ketaatan pada standar kerja yaitu memiliki predikat 85,2%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator bekerja etis yaitu 79,4%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan “Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya” 87,4%, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “Saling menghargai sesama pegawai”. dengan presentase 76,9%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS Versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X_2 yaitu disiplin kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.66 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
N	Valid	65
	Missing	0
Mean		62,15
Std. Error of Mean		,634
Median		62,00
Mode		61
Std. Deviation		5,115
Variance		26,163
Skewness		-,046
Std. Error of Skewness		,297
Kurtosis		,201
Std. Error of Kurtosis		,586
Range		24
Minimum		51
Maximum		75
Sum		4040

Sumber: Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 62,15 dengan range 24 dan total skor tersebut 4040. Untuk mengetahui disiplin kerja yang ada pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.15 + 5.15}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 62,15 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja dapat dikatakan relatif baik.

Tabel 4.67 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

No.	Ukuran	Tanggapan Total Responden (%)	Rata-rata
Kinerja Pegawai (Y)			
1. Kualitas			
	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi	89,2%	85,8%
	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya	85,5%	
	Bekerja dengan teliti dan fokus	82,8%	
2. Kuantitas			
	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jumlah target	76,6%	83,4%
	Bekerja secara maksimal	86,5%	
	Mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	87,1%	
3. Pelaksanaan tugas			
	Tugas diselesaikan sesuai perintah	85,5%	82,2%
	Mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan tidak ada kesalahan	82,8%	
	Pelaksanaan tugas dilakukan dengan tanggung jawab	78,2%	
4. Tanggung jawab			
	Siap menanggung konsekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas	82,5%	79,4%
	Mentaati disiplin kepegawaian dan peraturan kerja dalam melaksanakan tugas	76,9%	
	Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan instansi	78,8%	
Rerata		82,7%	

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tanggapan dari 65 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 82,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja pegawai.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kualitas yaitu memiliki predikat 85,8%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator tanggung jawab yaitu 79,4%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan “Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi” 89,2%, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan jumlah target”. dengan presentase 76,6%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS Versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu kinerja pegawai. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.68 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
N	Valid	65
	Missing	0
Mean		49,62
Std. Error of Mean		,451
Median		50,00
Mode		47
Std. Deviation		3,634
Variance		13,209
Skewness		,129
Std. Error of Skewness		,297
Kurtosis		-,305
Std. Error of Kurtosis		,586
Range		16
Minimum		42
Maximum		58
Sum		3225

Sumber: Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 49,62 dengan range 16 dan total skor tersebut 3225. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Skor Teoritis} \\
 = & \frac{\text{Skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2} \\
 & \text{Skor Teoritis} = \frac{1.12 + 5.12}{2} = 36
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 49,62 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja pegawai dapat dikatakan relatif baik.

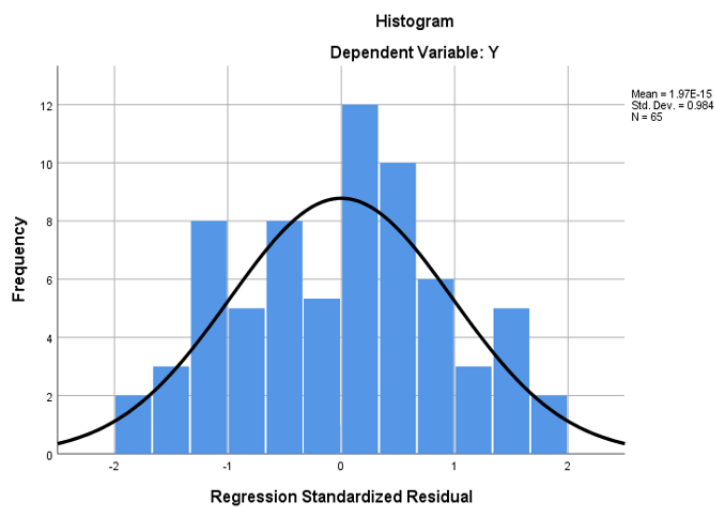
4.4. Pengujian Data

4.4.1. Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1. Uji Normalitas

1. Metode Grafik Histogram

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara analisis grafik histogram. Pengujian normalitas data dapat menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal. Cara pertama yang dilakukan untuk melihat kenormalan nilai residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membentuk kurva seperti lonceng (Ghozali, 2016).



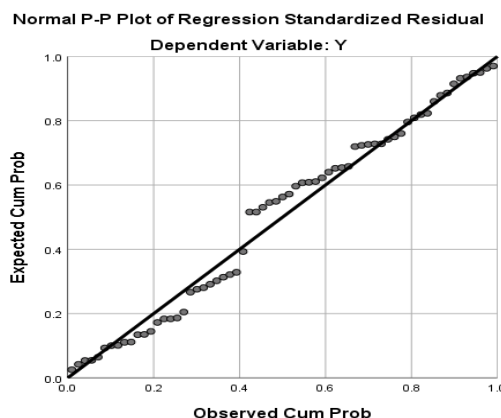
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Pada gambar 4.2 grafik histogram diatas, dengan demikian dapat terlihat bahwa data penelitian ini memiliki persebaran yang normal.

2. Metode Grafik Normal P-Plot

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik normal P-Plot. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji gambar normal P-Plot menunjukkan bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

3. Metode Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov Smirnov, yaitu: Nilai $\text{Asymp. Sig. (2-tailed)} > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4.69 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93008055
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.079
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.69 menunjukkan nilai signifikansi uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov sebesar 0,099 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya data pada penelitian ini residual sudah menyebar secara distribusi normal.

4.4.1.2. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut :

Keputusan berdasarkan nilai Tolerance sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Keputusan berdasarkan nilai VIF sebagai berikut:

- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.70 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.248	4.031
	Disiplin Kerja (X2)	.248	4.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.70 diatas, berikut hasil nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas yaitu :

- Nilai Tolerance untuk variabel X₁ Motivasi adalah 0,248
- Nilai Tolerance untuk variabel X₂ Disiplin Kerja adalah 0,248

Pada hasil pengujian ini didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Berikut nilai VIF hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- Nilai VIF untuk variabel X₁ Motivasi adalah 4,031
- Nilai VIF untuk variabel X₂ Disiplin Kerja adalah 4,031

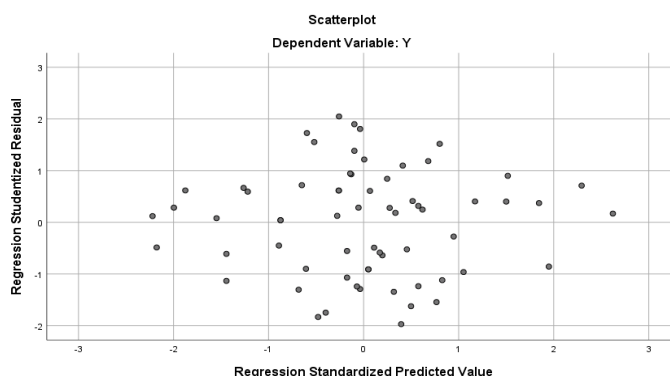
Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

4.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

1. Metode Grafik – Scatterplot

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan metode grafik adalah sebagai berikut :

- Jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti titik titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik

Berdasarkan gambar 4.4 titik titik pada grafik tersebut menyebar tidak berpola dan tidak beraturan yang jelas artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Metode Glejser

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dalam metode uji glejser yaitu sebagai berikut :

- Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.71 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.135	1.710		.664	.509
	Motivasi (X1)	-.032	.031	-.264	-1.048	.299
	Disiplin Kerja (X2)	.065	.050	.330	1.311	.195

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 4.71 di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada nilai sig variabel X₁ sebesar 0,299 lebih dari 0,05 dan X₂ sebesar 0,195 lebih dari 0,05 yang artinya bahwa variabel yang diuji pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian model uji regresi linier berganda.

4.4.2. Analisis Regresi Linier

4.4.2.1. Regresi Linier Parsial

Analisis regresi linier parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari nilai persamaan regresi (Sugiyono,2019).

- **Motivasi**

Tabel 4.72 Hasil Uji Regresi Linier Parsial (Motivasi)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.864	3.395		3.200	.002
Motivasi	.361	.032	.822	11.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 10,864 + 0,361 X_1$$

Dimana $X_1 =$ Motivasi

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

Jika nilai $X_1 = 0$ akan di peroleh $Y = 10,864$

Berdasarkan tabel 4.72 artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 10,864 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 10,864 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,361 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,361 satuan.

- **Disiplin Kerja**

Tabel 4.73 Hasil Uji Regresi Linier Parsial (Disiplin Kerja)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.393	3.194		4.194	.000
Disiplin Kerja	.583	.051	.820	11.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 13,393 + 0,583 X_2$$

Dimana $X_2 =$ Disiplin Kerja

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

Jika nilai $X_2 = 0$ akan di peroleh $Y = 13,393$

Berdasarkan tabel 4.73 artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,393 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 13,393 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,583 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,583 satuan.

4.4.2.2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan atau pengaruh antar variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu tanpa diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier (Sujarweni,2015). Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 25 maka hasil yang didapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.74 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.017	3.295		2.737	.008
Motivasi Kerja (X1)	.186	.059	.427	3.155	.002
Disiplin Kerja (X2)	.320	.096	.450	3.321	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.74 terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil tabel coefficient pada kolom Unstandardized dalam kolom B, pada sub kolom tersebut terdapat nilai konstanta sebesar 9,017 dan nilai koefisien regresi motivasi (X_1) = 0,186 dan disiplin kerja (X_2) = 0,320 berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 9,017 + 0,186 X_1 + 0,320 X_2$$

Adapun model interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Persamaan tersebut dapat dijelaskan konstanta yang didapat sebesar positif 9,017 artinya bahwa apabila variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 9,017.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,186 artinya terjadi peningkatan variabel (X_1) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap

variabel kinerja (Y) sebesar 0,186 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) searah yang dimana apabila, variabel motivasi (X_1) mengalami peningkatan maka variabel (Y) akan meningkat.

- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,320 artinya terjadi peningkatan variabel (X_2) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,320 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) searah yang dimana apabila, variabel disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan maka variabel (Y) akan meningkat.

4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui R Square. Semakin besar angka R^2 maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.75 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Motivasi terhadap Kinerja Pegawai)

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.668	2.096

a. Predictors: (Constant), Motivasi X1

Berdasarkan tabel 4.75 dapat diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,820 dan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,673 (kuat) atau 67,3% maka memiliki arti bahwa variabel X_1 (motivasi) memberikan kontribusi secara parsial terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Tabel 4.76 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.670	2.087

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X2

Berdasarkan tabel 4.76 dapat diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,822 dan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,675 (kuat) atau 67,5% maka memiliki arti bahwa variabel X_2 (disiplin kerja) memberikan kontribusi secara parsial sebesar 67,5% terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Tabel 4.77 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.709	1.96096

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel 4.77 dapat diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,847 dan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,718 (kuat) atau 71,8% tergolong kuat, maka memiliki arti bahwa variabel X₁ (motivasi) dan X₂ (disiplin kerja) memberikan kontribusi secara bersama-sama sebesar 71,8% terhadap variabel Y (kinerja pegawai), dan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar penelitian ini.

4.4.4. Uji Hipotesis

4.4.4.1. Uji Hipotesis Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apabila variabel bebas motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.78 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.017	3.295		2.737	.008
	Motivasi (X ₁)	.186	.059	.427	3.155	.002
	Disiplin Kerja (X ₂)	.320	.096	.450	3.321	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

t tabel = [α ; (df =n-k)]

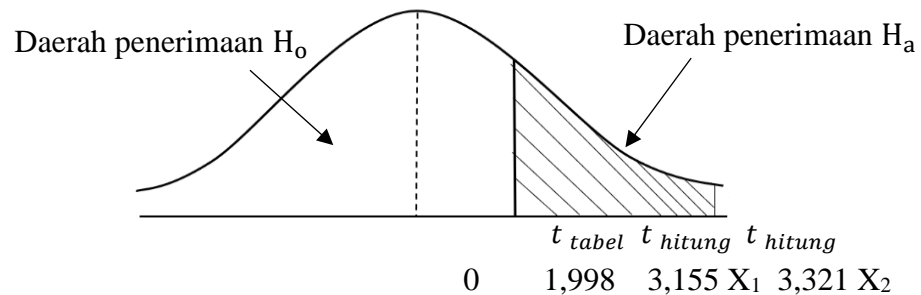
t tabel = [5% ; (df = 65-3)]

t tabel = (0,05 ; 62) = 1,99897

- Berdasarkan hasil uji t diatas variabel motivasi (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 3,155 dan t tabel (1,998) dengan demikian t hitung 3,155 > t tabel 1,998 dan nilai sig. 0,002 < 0,005. Dapat diartikan secara parsial bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil uji t diatas variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 3,321 dan t tabel (1,998) dengan demikian t hitung 3,321 > t tabel 1,998 dan nilai sig. 0,002 < 0,005. Dapat diartikan secara parsial bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kurva Uji t

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel pada $\alpha=5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
 2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel pada $\alpha=5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).
- T tabel = 1,998
T hitung $X_1 = 3,155$
T hitung $X_2 = 3,321$



Gambar 4.5 Kurva Hasil Uji t

4.4.4.2. Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.79 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.971	2	303.486	78.922	.000 ^b
	Residual	238.414	62	3.845		
	Total	845.385	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

k (jumlah variabel penelitian) = 3

$$DF1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$DF2 = n - k = 65 - 3 = 62$$

$$F \text{ tabel} = (2 ; 62) = 3,15$$

Berdasarkan tabel 4.79 di atas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari pengolahan SPSS 26 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0,000

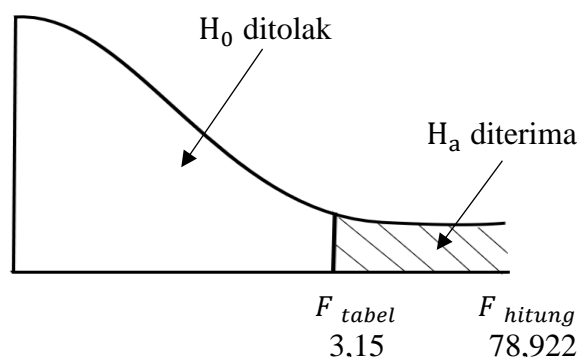
$< 0,05$ dan diperoleh nilai F hitung $78,922 > F$ tabel $3,15$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh simultan dapat di terima.

Kurva Uji F

1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

F tabel = 3,15

T hitung = 78,922



Gambar 4.6 Kurva Hasil Uji F

4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dengan status pegawai PNS yang berjumlah 65 orang, melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan sekunder, menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi R square untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut serta menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, serta melakukan uji asumsi klasik dan melakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel variabel tersebut.

4.5.1. Analisis Deskriptif Terkait Motivasi Kerja di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 82,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia kategori sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator pencapaian prestasi, pengakuan/penghargaan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, keamanan kerja, kebijakan organisasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan atasan dan bawahan. Tanggapan responden paling rendah nilainya pada indikator pengakuan/penghargaan sebesar 80,2% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat” dengan persentase 79,1% tanggapan tersebut pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan baik dari atasan maupun rekan kerja. Sedangkan tanggapan responden paling tinggi nilainya pada indikator hubungan atasan dan bawahan sebesar 85,2% dengan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan mengenai “atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas” dan “hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” dengan persentase 85,2%. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel motivasi, dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 107,43 dan skor rata-rata teoritis sebesar 78. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi dapat dikatakan relatif baik.

4.5.2. Analisis Deskriptif Terkait Disiplin Kerja di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja sebesar 82,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia kategori sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Tanggapan responden paling rendah nilainya pada indikator bekerja etis sebesar 79,4% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “saling menghargai sesama pegawai” dengan persentase 76,9% tanggapan tersebut pegawai merasa kurang adanya rasa pengertian dan saling menghargai dari hubungan antar pegawai. Sedangkan tanggapan responden paling tinggi nilainya pada indikator ketaatan pada standar kerja sebesar 85,2% dengan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan mengenai “mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) organisasi” dengan persentase 85,5%. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 62,15 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa

rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja dapat dikatakan relatif baik.

4.5.3. Analisis Deskriptif Terkait Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai sebesar 82,7% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia kategori sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Tanggapan responden paling rendah nilainya pada indikator tanggung jawab sebesar 79,4% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan mengenai “siap menanggung konsekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas” dengan persentase 76,9% tanggapan tersebut pegawai belum siap menerima konsekuensi/resiko jika terdapat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas. Sedangkan tanggapan responden paling tinggi nilainya pada indikator kualitas sebesar 85,8% dengan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan mengenai “hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi” dengan persentase 89,2%. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 49,62 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja pegawai dapat dikatakan relatif baik.

4.5.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Berdasarkan analisis regresi parsial yang dilakukan bertujuan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan hasil analisis hubungan fungsional adalah $\hat{Y} = 10,864 + 0,361 X_1$ nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 10,864 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,361 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,361 satuan. Dengan nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,820 dan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,673 atau 67,3% maka memiliki arti bahwa variabel X_1 (motivasi) memberikan pengaruh secara parsial sebesar 67,3% terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berdasarkan nilai t hitung X_1 sebesar 3,155 terletak di area pengaruh positif atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,155 > 1,998$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti terdapat pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.5.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Berdasarkan analisis regresi parsial yang dilakukan bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan hasil analisis hubungan fungsional adalah $\hat{Y} = 13,393 + 0,583 X_2$ nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 13,393 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,583 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,583 satuan. Dengan nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,822 dan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,675 atau 67,5% maka memiliki arti bahwa variabel X_2 (disiplin kerja) memberikan pengaruh secara parsial sebesar 67,5% terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berdasarkan nilai t hitung X_2 sebesar 3,321 terletak di area pengaruh positif atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,321 > 1,998$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.5.6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia

Berdasarkan analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang menunjukkan hasil analisis hubungan fungsional yaitu adalah $\hat{Y} = 9,017 + 0,186 X_1 + 0,320 X_2$ artinya terjadi peningkatan variabel motivasi (X_1) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,186 satuan dan terjadi peningkatan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,320 satuan Berdasarkan analisis koefisiensi determinasi dapat diketahui bahwa nilai (R) sebesar 0,718 artinya bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi sebesar 71,8%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan tergolong kuat, sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($78,922 > 3,15$) artinya variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini dapat dibandingkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Berdasarkan hasil uji t secara parsial, nilai t hitung untuk variabel motivasi

(X_1) sebesar 1,740 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka t hitung $1,740 > t$ tabel 2,034 artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Serta nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 5,238 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka t hitung $5,238 > t$ tabel 2,034 artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui bahwa nilai disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji F secara simultan, maka diperoleh $f_{hitung} = 22,229 > f_{tabel} = 3,28$. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Dengan Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,581 atau senilai dengan 58,1% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif atas variabel X_1 (motivasi) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritik yaitu sebesar $107,43 > 78$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia cukup baik.

Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu $Y = 10,864 + 0,361X_1$ dengan nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,820 dan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,673 atau 67,3% maka memiliki arti bahwa variabel X_1 (motivasi) memberikan pengaruh secara parsial sebesar 67,3% terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Serta terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,321 > 1,998$), yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

2. Hasil analisis deskriptif atas variabel X_2 (disiplin kerja) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritik yaitu sebesar $62,15 > 45$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia cukup baik.

Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu $Y = 13,393 + 0,583X_2$ dengan nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,822 dan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,675 atau 67,5% maka memiliki arti bahwa variabel X_2 (disiplin kerja) memberikan pengaruh secara parsial sebesar 67,5% terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Serta terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,321 > 1,998$), yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

3. Hasil analisis deskriptif atas variabel Y (kinerja pegawai) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritik yaitu sebesar $49,62 > 36$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia cukup baik.

Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu $Y = 9,017 + 0,186X_1 + 0,320X_2$ dengan koefisien regresi (r) sebesar 0,847 dan

koefisien determinasi (R) sebesar 0,718 artinya bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tergolong kuat, mempunyai kontribusi sebesar 71,8% dan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(78,922 > 3,15)$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka penulis akan memberikan saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pada motivasi kerja terdapat kelemahan pada indikator pengakuan/penghargaan. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis diperlukan adanya tindakan dari atasan ataupun pimpinan instansi untuk meninjau ulang pemberian penghargaan pegawai agar dapat berfungsi dengan baik, seperti pemberian pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri dan memacu pegawai agar dapat merasa semangat dan nyaman untuk berkontribusi di dalam instansi.
2. Hasil penelitian pada disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator bekerja etis atau etika kerja. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis yaitu dapat ditingkatkan secara mandiri atau instansi dapat mengadakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan pemahaman tentang etika kerja. Sehingga pegawai dapat menjunjung tinggi etika di tempat bekerja untuk memberikan kesan positif dan menjaga nama baik instansi.
3. Hasil penelitian pada kinerja pegawai terdapat kelemahan pada indikator tanggung jawab. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis salah satu upaya untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai diperlukan adanya tindakan bagi instansi khususnya pihak pimpinan agar selalu memperhatikan bagaimana melibatkan pegawai dalam berbagai pekerjaan, tugas, pemecahan masalah, dan lain-lain agar pegawai dapat merasa merupakan bagian penting dari proses kerja sehingga memunculkan kemauan untuk memberikan yang terbaik bagi instansi.
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda, menggunakan metode analisis berbeda, dan tempat penelitian berbeda untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Amstrong, M dan Baron. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I., (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, 8th ed*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hartantik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta,Ui Chapline JP (1999) Kamus Lengkap Psikologi Jakarata.
- Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Manajemen Kinerja Kementerian Luar Negeri Dan Perwakilan Republik Indonesia.*
- Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Luar Negeri.*
- Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Luar Negeri*

- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).*
- Priansa, Donni Juni. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Prijodarminto, Soegeng. (1994). *Disiplin Kiat Sukses*, Jakarta : Abadi.
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins,P, Stephen. (2016). *Human Resources Management, Edisi 13 16, jilid 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sadono Sukirno. (2016). *Makro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta : PT.Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2017). “*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*”. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*.33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Sutrisno. Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri, Sofyan Drs, H.MM. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Jurnal :

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,
- Agustian, Oki (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar: Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Ernawati, F Y., & Rochmah, S. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal : Jurnal STIE SEMARANG VOL 11No 2Edisi Juni 2019*
- Gunawan, Kevin. (2017). *Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal. Vol:2 No.2.
- Hideyo, Ananda. R (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral : Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Hutabarat, Maringot T. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Kumarawati, R, et. al (2017). *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4 No.2, Tahun 2017.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Pryomadjiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Stunder,S. (2016). *Volunteer management: Responding to the uniqueness volunteers, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 45(4), 688-714*.

LAMPIRAN

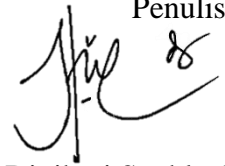
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jasmine Dinihari Syahlan
Alamat : Perumahan Pabuaran Asri 2 Blok. A16 No. 2A
RT.01/RW.03 Kel. Pabuaran Kec. Cibinong
Kab.Bogor, Jawa Barat
Tempat dan tanggal lahir : Depok, 25 November 2001
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Pemurus Dalam 7 Banjarmasin
• SMP : SMPN 3 Depok
• SMA : SMAN 13 Depok
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 16 Mei 2023

Penulis,



(Jasmine Dinihari Syahlan)

Lampiran 1 Surat Keterangan Lokasi Penelitian



KEMENTERIAN LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

Sekretariat Jenderal

Jl. Taman Pejambon No. 6
Jakarta Pusat 10110
E : kontak-kami@kemlu.go.id

T : (6221) 344 1508
F : (6221) 380 5511
W : kemlu.go.id

Nomor : 05703/PL/02/2023/26

Jakarta, 31 Januari 2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Riset / Magang / Data

Kepada
Yth. Universitas Pakuan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pakuan

di
Jakarta

Sehubungan dengan surat dari Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan No.1411/WD.1/FEB-UP/XII/2022 tanggal 5 Desember 2022 perihal Permohonan izin riset / magang / data mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Jasmine Dinihari Syahlan
NIM : 021119388
Program Studi : Manajemen
Kampus : Universitas Pakuan

Bersama ini disampaikan bahwa kami menerima Permohonan izin riset / magang / data di lingkungan Kementerian Luar Negeri terhitung tanggal 2 Januari 2023.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n Kepala Biro Umum
Kementerian Luar Negeri
Kepala Subbagian TU

Prasetya Hendra Hariarsa
NIP.19871225 201212 1 003

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya Jasmine Dinihari Syahlan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dengan Nomor Pokok Mahasiswa 021119388, saat ini sedang melakukan penelitian untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN LUAR NEGERI REPUBLIK INDONESIA”**. Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu), sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan, serta akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Adapun daftar pertanyaan terlampir dan petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut :

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan diperlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan keterangan sebagai berikut :

Keterangan Skala	Variabel Motivasi Kerja (X1)	Variabel Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)
Angka 1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah (TP)
Angka 2	Tidak Setuju (TS)	Pernah (P)
Angka 3	Kurang Setuju (KS)	Jarang (JR)
Angka 4	Setuju (S)	Sering (SR)
Angka 5	Sangat Setuju (SS)	Selalu (SL)

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keadaan yang sebenar benarnya :

- | | | | |
|---------------------|--|--------------------------------------|----------------------------------|
| Jenis Kelamin | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan | |
| Usia | <input type="checkbox"/> <25 Tahun | <input type="checkbox"/> 36-40 Tahun | |
| | <input type="checkbox"/> 25 -35 Tahun | <input type="checkbox"/> >40 Tahun | |
| Pendidikan Terakhir | <input type="checkbox"/> SMA Sederajat | <input type="checkbox"/> S1 | <input type="checkbox"/> S3 |
| | <input type="checkbox"/> Diploma | <input type="checkbox"/> S2 | <input type="checkbox"/> Lainnya |
| Masa Kerja | <input type="checkbox"/> < 3 Tahun | <input type="checkbox"/> 11-15 Tahun | |
| | <input type="checkbox"/> 4-10 Tahun | <input type="checkbox"/> >15 Tahun | |

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga kebaikan Bapak/ Ibu menjadi pahala dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Bogor, 16 April 2023

Hormat Saya,



(Jasmine Dinihari Syahlan)

Daftar Pernyataan Kuesioner Variabel Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pencapaian Prestasi						
1.	Saya dapat menunjukkan prestasi kerja saya di instansi tempat saya bekerja					
2.	Saya selalu ingin berprestasi di instansi tempat saya bekerja					
3.	Saya ingin memberikan pelayanan terbaik agar dapat membawa nama baik instansi.					
Pengakuan/ Penghargaan						
4.	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
5.	Saya mendapat pujian atas hasil kerja yang baik.					
6.	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat					
Kemajuan						
7.	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target.					
8.	Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.					
9.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja.					
Pekerjaan itu sendiri						
10.	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepada saya membuat saya bekerja lebih baik.					
11.	Saya berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang saya hadapi.					
12.	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih menantang.					
Kemungkinan berkembang						
13.	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri					
14.	Saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan.					
15.	Saya diberikan kesempatan untuk kreatif untuk memberikan ide-ide yang saya miliki.					

Keamanan Kerja					
16.	Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman.				
17.	Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.				
18.	Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai.				
Kebijakan Organisasi					
19.	Kebijakan yang dikeluarkan organisasi menambah motivasi kerja saya.				
20.	Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan.				
21.	Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi saya.				
Hubungan Antar Rekan Kerja					
22.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.				
23.	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.				
24.	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
Hubungan Atasan dan Bawahan					
25.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.				
26.	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.				

Daftar Pernyataan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SL	SR	JR	P	TP
		5	4	3	2	1
Kehadiran						
1.	Saya harus datang tepat waktu					
2.	Saya harus mengisi daftar hadir					
3.	Saya siap menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
Ketaatan pada peraturan kerja						
4.	Saya taat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
5.	Saya mampu berhubungan baik dengan rekan kerja					
6.	Saya mampu saling bekerja sama antar pegawai					
Ketaatan pada standar kerja						
7.	Saya mematuhi SOP yang telah ditetapkan organisasi					
8.	Saya berpakaian sesuai dengan prosedur					
9.	Saya bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan					
Tingkat kewaspadaan tinggi						
10.	Saya berusaha menjaga nama baik organisasi/instansi					
11.	Saya mampu memberitahu jika tidak masuk kerja					
12.	Saya mampu tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya					
Bekerja etis						
13.	Saya akan saling menghargai sesama pegawai					
14.	Saya akan menghormati pimpinan dan rekan kerja					
15.	Saya selalu menjaga kesopanan antar sesama pegawai					

Daftar Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SL	SR	JR	P	TP
		5	4	3	2	1
Kualitas						
1.	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi					
2.	Saya melaksanakan tugas sesuai kemampuan saya.					
3.	Saya bekerja dengan teliti dan fokus					
Kuantitas						
4.	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target yang sudah ada					
5.	Saya bekerja secara maksimal					
6.	Saya mempersiapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Pelaksanaan tugas						
7.	Saya menyelesaikan tugas sesuai perintah					
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan tidak ada kesalahan					
9.	Saya melaksanakan tugas dengan tanggung jawab					
Tanggung jawab						
10.	Saya siap menanggung kosekuensi/resiko akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas					
11.	Saya mentaati disiplin kepegawaian dan peraturan kerja dalam melaksanakan tugas					
12.	Saya dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan instansi					

Lampiran 3 Jawaban Responden

MOTIVASI (X1)																							TOTAL			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	TOTAL
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	111
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	112
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	115
4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	106
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	109
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	120
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	106
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	126
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	109
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	100
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	110
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	123
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	122
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	107
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	104
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	103
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	114
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	103
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	95
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	107
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	108
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	116
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	115
4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	104
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	108
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	120
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	117
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	107
4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	111
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	103
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	2	113
2	2	2	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	105
4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	108
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4	111
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	98
3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	5	2	94
4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	111
5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	1	2	5	4	4	4	4	4	5	5	109
5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	4	3	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	106
4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	5	4	5	2	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	96
4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	101
4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	108
5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	109
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5	113
5	4	4	4	2	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4	3	5	101
4	5	4	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	113
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	5	4	2	2	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	98
3	4	4	3	2	2	5	3	2	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	90
4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	92
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	90
5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	5	3	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	105
5	4	4	4	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	112
5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	112
4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	103
4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	5	2	3	5	4	4	4	94
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	101
4	5	5	4	2	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	114
5	4	4	4	2	2	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	107
4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	107
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	112
4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	108
4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	99
3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	5	4	2	3	4	5	4	3	4	3	5	95

KINERJA PEGAWAI (Y)												
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	48
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	52
5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	48
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	55
4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51
4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	52
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	43
5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	50
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	53
4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	51
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	55
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	52
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	56
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	54
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	52
4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	5	3	46
5	5	4	2	5	5	5	5	2	4	2	5	49
4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	2	49
4	5	4	2	5	4	5	5	4	2	5	2	47
4	5	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	47
4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	51
5	5	3	4	5	5	5	2	4	5	5	4	52
5	4	4	2	5	4	5	4	2	2	5	3	45
5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	4	51
4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	2	48
4	5	3	4	4	5	4	5	2	2	5	2	45
5	5	3	2	4	5	5	4	4	2	5	3	47
5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	51
4	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	49
4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	2	5	52
5	5	3	5	4	4	3	4	2	2	4	4	45
5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	53
5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	2	2	47
5	4	4	2	4	5	4	4	3	2	2	4	43
4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	44
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	42
5	4	5	2	4	4	4	5	2	4	5	3	47
5	4	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	52
5	4	5	2	4	4	4	3	5	5	4	4	49
4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	49
4	5	4	3	5	5	4	4	4	2	2	3	45
4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	2	47
5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	54
5	5	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	48
5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	50
5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	50
5	5	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	49
4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	2	47
4	4	5	2	4	4	5	3	2	4	4	3	44

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Motivasi

		Correlations																												
		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	Total	
X1.01	Pearson Correlation	1	.569**	.243	.293	.319	.318	.424*	.322	.318	.355	.440*	.276	.157	.269	.440*	.238	.817**	.308	.160	.249	.269	.403*	.149	.308	.109	.293	.319	.661**	
	Sig. (2-tailed)		.001	.196	.116	.087	.087	.020	.083	.087	.054	.015	.140	.408	.151	.015	.205	.000	.098	.399	.185	.151	.027	.430	.098	.586	.116	.086	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.02	Pearson Correlation	.569**	1	.165	.372*	.356	.356	.133	.106	.595**	.508**	.167	.101	.310	.289	.167	.463*	.638**	.440*	.086	.214	.289	.433*	.125	.440*	-.067	.229	.571**	.819**	
	Sig. (2-tailed)	.001		.384	.043	.053	.053	.485	.578	.004	.004	.379	.596	.095	.122	.379	.010	.000	.015	.652	.257	.122	.017	.511	.015	.725	.224	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.03	Pearson Correlation	.243	.165	1	.367*	.132	.132	-.087	.806**	.132	.340	.302	-.139	.499**	.095	.302	.237	.280	.533**	.226	.299	.095	.095	.359	.533**	.127	.367*	.188	.535**	
	Sig. (2-tailed)	.196	.384		.046	.486	.486	.646	.000	.486	.066	.105	.463	.005	.617	.105	.208	.134	.002	.230	.108	.617	.617	.052	.002	.505	.046	.320	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.04	Pearson Correlation	.293	.372*	.367*	1	.183	.183	.117	.465**	.031	.262	.086	-.143	.559**	.149	.086	.301	.328	.401*	.265	.330	.149	.149	-.073	.468**	-.293	-.029	.352	.425*	
	Sig. (2-tailed)	.116	.043	.046		.332	.332	.538	.010	.873	.163	.652	.452	.001	.433	.652	.106	.077	.028	.157	.075	.433	.433	.700	.006	.117	.877	.056	.019	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.05	Pearson Correlation	.318	.356	.132	.383	1	1.000**	.081	.227	.524**	.558**	.356	.249	.318	.926**	.356	.013	.369*	-.009	.183	-.057	.926**	.463**	.172	.081	.215	.183	.366*	.621**	
	Sig. (2-tailed)	.087	.053	.486	.332	.183		.000	.670	.227	.003	.001	.053	.184	.087	.000	.053	.946	.045	.962	.332	.764	.000	.010	.365	.669	.255	.332	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.06	Pearson Correlation	.318	.356	.132	.183	1.000**	1	.081	.227	.524**	.558**	.356	.249	.318	.926**	.356	.013	.369*	-.009	.183	-.057	.926**	.463**	.172	.081	.215	.183	.366*	.621**	
	Sig. (2-tailed)	.087	.053	.486	.332	.000		.670	.227	.003	.001	.053	.184	.087	.000	.053	.946	.045	.962	.332	.764	.000	.010	.365	.669	.255	.332	.047	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.07	Pearson Correlation	.424*	.133	-.087	.117	.081	.081	1	.085	.182	.148	.133	.338	.159	.164	.133	.438*	.266	.004	.117	.243	.164	.361*	.272	.004	.042	-.078	-.026	.376*	
	Sig. (2-tailed)	.020	.485	.646	.538	.670	.670		.657	.335	.438	.485	.067	.402	.386	.485	.016	.155	.984	.538	.196	.386	.050	.146	.984	.826	.682	.892	.039	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.08	Pearson Correlation	.322	.106	.806**	.465**	.227	.227	.085	1	.085	.414*	.239	.165	.569**	.184	.239	.295	.364*	.416*	.191	.273	.184	.322	.250	.497**	-.043	.328	.255	.596**	
	Sig. (2-tailed)	.083	.576	.000	.010	.227	.227	.657		.654	.023	.203	.384	.001	.330	.203	.113	.048	.022	.311	.145	.330	.082	.182	.005	.823	.077	.174	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.09	Pearson Correlation	.318	.505**	.132	.031	.524**	.524**	.182	.085	1	.769**	.356	.249	.041	.617**	.356	.404*	.511**	-.009	.336	.057	.617**	.772**	.267	-.009	.125	.183	.610**	.630**	
	Sig. (2-tailed)	.087	.004	.486	.873	.003	.003	.335	.654		.000	.053	.184	.828	.000	.053	.027	.004	.962	.069	.764	.000	.000	.154	.962	.510	.332	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.10	Pearson Correlation	.355	.508**	.340	.262	.558**	.558**	.148	.414*	.709**	1	.508**	.361	.355	.489**	.508**	.400*	.549**	.209	.407*	.235	.489**	.636**	.230	.209	.023	.407*	.619**	.780**	
	Sig. (2-tailed)	.054	.004	.066	.163	.001	.001	.436	.023	.000		.004	.050	.054	.006	.004	.028	.002	.267	.026	.211	.006	.000	.222	.287	.905	.026	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.11	Pearson Correlation	.440*	.167	.302	.086	.356	.356	.133	.239	.356	.508**	1	.227	.052	.289	1.000**	.097	.372*	.017	.372*	.214	.289	.144	-.054	.102	.017	.372*	.000	.489**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.379	.105	.652	.053	.053	.485	.203	.053	.004		.228	.786	.122	.000	.609	.043	.929	.043	.257	.122	.447	.779	.593	.690	.043	1.000	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.12	Pearson Correlation	.276	.101	-.139	-.143	.249	.249	.338	.165	.249	.361	.227	1	.100	.240	.227	.308	.225	-.201	-.013	.040	.240	.371*	.237	-.124	.149	.246	.138	.407*	
	Sig. (2-tailed)	.140	.596	.463	.452	.184	.184	.067	.384	.184	.000	.228		.600	.201	.228	.098	.232	.287	.946	.832	.201	.043	.207	.513	.431	.189	.467	.026	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.13	Pearson Correlation	.157	.310	.499**	.559**	.318	.318	.159	.569**	.041	.355	.052	.100	1	.269	.052	.352	.198	.465**	.160	.547**	.269	.134	.066	.544*	-.202	.160	.213	.541*	
	Sig. (2-tailed)	.408	.095	.005	.001	.087	.087	.402	.001	.828	.054	.786	.600		.151	.786	.057	.294	.010	.399	.002	.151	.479	.727	.002	.283	.399	.259	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.14	Pearson Correlation	.269	.289	.095	.149	.926**	.926**	.164	.184	.617**	.489**	.289	.240	.269	1	.289	.084	.322	-.117	.149	-.074	1.000**	.550**	.154	-.029	.203	.000	.435	.575**	
	Sig. (2-tailed)	.151	.122	.617	.433	.000	.000	.386	.330	.000	.006	.122	.201	.151		.122	.658	.082	.537	.433	.697	.000	.002	.415	.878	.283	1.000	.016	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.15	Pearson Correlation	.440*	.167	.302	.086	.356	.356	.133	.239	.356	.508**	1.000**	.227	.052	.289	1	.097	.372*	.017	.372*	.214	.289	.144	-.054	.102	.017	.372*	.000	.489**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.379	.105	.652	.053	.053	.485	.203	.053	.004	.000	.228	.786	.122		.609	.043	.929	.043	.257	.122	.447	.779	.593	.690	.043	1.000	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.16	Pearson Correlation	.238	.463*	.237	.301	.013	.013	.438*	.295	.404*	.400*	.097	.308	.352	.084	.097	1	.295	.220	-.075	.172	.084	.484*	.099	.220	-.210	.050	.267	.458*	
	Sig. (2-tailed)	.205	.010	.208	.106	.946	.946	.016	.113	.027	.028	.609	.098	.057	.658	.609		.113	.242	.693	.384	.658	.010	.603	.242	.265	.793	.154	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.17	Pearson Correlation	.817**	.638**	.280	.328	.369*	.369*	.266	.364*	.511**	.549**	.372*	.225	.198	.322	.372*	.295	1	.254	.191	.273	.322	.598**	.165	.254	-.043	.328	.582**	.698**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.134	.077	.045	.045	.155	.048	.004	.002	.043	.202	.294	.082	.043	.113		.176	.311	.145	.082	.000	.384	.176	.823	.077	.		

Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
X2.01	Pearson Correlation	1	.806**	.499**	.367*	.367*	.226	.243	.095	.280	.340	.188	.165	.132	.095	.302	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.046	.046	.230	.196	.617	.134	.066	.320	.384	.486	.617	.105	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.02	Pearson Correlation	.806**	1	.569**	.465**	.328	.191	.322	.322	.364*	.414*	.255	.106	.227	.184	.239	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.010	.077	.311	.083	.082	.048	.023	.174	.576	.227	.330	.203	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.03	Pearson Correlation	.499**	.569**	1	.559**	.160	.160	.157	.134	.198	.355	.213	.310	.318	.269	.052	.545**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.001	.399	.399	.408	.479	.294	.054	.259	.095	.087	.151	.786	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.04	Pearson Correlation	.367*	.465**	.559**	1	-.029	.265	.293	.149	.328	.262	.352	.372*	.183	.149	.086	.530**
	Sig. (2-tailed)	.046	.010	.001		.877	.157	.116	.433	.077	.163	.056	.043	.332	.433	.652	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.05	Pearson Correlation	.367*	.328	.160	-.029	1	.559**	.293	.149	.328	.407*	.117	.229	.183	.000	.372*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.046	.077	.399	.877		.001	.116	.433	.077	.026	.537	.224	.332	1.000	.043	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.06	Pearson Correlation	.226	.191	.160	.265	.559**	1	.160	.149	.191	.407*	.117	.086	.183	.149	.372*	.453*
	Sig. (2-tailed)	.230	.311	.399	.157	.001		.399	.433	.311	.026	.537	.652	.332	.433	.043	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.07	Pearson Correlation	.243	.322	.157	.293	.293	.160	1	.403*	.817**	.355	.319	.569**	.318	.269	.440*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.196	.083	.408	.116	.116	.399		.027	.000	.054	.086	.001	.087	.151	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.08	Pearson Correlation	.095	.322	.134	.149	.149	.149	.403*	1	.598**	.636**	.672**	.433*	.463**	.550**	.144	.648**
	Sig. (2-tailed)	.617	.082	.479	.433	.433	.433	.027		.000	.000	.000	.017	.010	.002	.447	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.09	Pearson Correlation	.280	.364*	.198	.328	.328	.191	.817**	.598**	1	.549**	.582**	.638**	.369*	.322	.372*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.134	.048	.294	.077	.077	.311	.000	.000		.002	.001	.000	.045	.082	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.340	.414*	.355	.262	.407*	.407*	.355	.636**	.549**	1	.619**	.508**	.558**	.489**	.508**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.066	.023	.054	.163	.026	.026	.054	.000	.002		.000	.004	.001	.006	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	.188	.255	.213	.352	.117	.117	.319	.672**	.582**	.619**	1	.571**	.366*	.435*	.000	.648**
	Sig. (2-tailed)	.320	.174	.259	.056	.537	.537	.086	.000	.001	.000		.001	.047	.016	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.165	.106	.310	.372*	.229	.086	.569**	.433*	.638**	.508**	.571**	1	.356	.289	.167	.641**
	Sig. (2-tailed)	.384	.576	.095	.043	.224	.652	.001	.017	.000	.004	.001		.053	.122	.379	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson Correlation	.132	.227	.318	.183	.183	.183	.318	.463**	.369*	.558**	.366*	.356	1	.926**	.356	.642**
	Sig. (2-tailed)	.486	.227	.087	.332	.332	.332	.087	.010	.045	.001	.047	.053		.000	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.14	Pearson Correlation	.095	.184	.269	.149	.000	.149	.269	.550**	.322	.489**	.435*	.289	.926**	1	.289	.586**
	Sig. (2-tailed)	.617	.330	.151	.433	1.000	.433	.151	.002	.082	.006	.016	.122	.000		.122	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.15	Pearson Correlation	.302	.239	.052	.086	.372*	.372*	.440*	.144	.372*	.508**	.000	.167	.356	.289	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.105	.203	.786	.652	.043	.043	.015	.447	.043	.004	1.000	.379	.053	.122		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.562**	.638**	.545**	.530**	.484**	.453*	.657**	.648**	.767**	.810**	.648**	.641**	.642**	.586**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.003	.007	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.417*	.219	.208	.107	.044	.390*	-.068	-.068	.356	.433*	.306	.484**
	Sig. (2-tailed)		.022	.245	.270	.574	.817	.033	.722	.722	.053	.017	.101	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.417*	1	.438*	.182	.243	.410*	.338	.004	.004	.081	.164	.133	.570**
	Sig. (2-tailed)	.022		.016	.335	.196	.024	.068	.984	.984	.670	.386	.485	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.219	.438*	1	.404*	.172	.122	.210	.220	.220	.013	.084	.097	.536**
	Sig. (2-tailed)	.245	.016		.027	.364	.520	.265	.242	.242	.946	.658	.609	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.208	.182	.404*	1	.057	-.141	-.013	-.009	-.009	.524**	.617**	.356	.434*
	Sig. (2-tailed)	.270	.335	.027		.764	.457	.946	.962	.962	.003	.000	.053	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.107	.243	.172	.057	1	.536**	-.109	.445*	.445*	-.057	-.074	.214	.565**
	Sig. (2-tailed)	.574	.196	.364	.764		.002	.565	.014	.014	.764	.697	.257	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.044	.410*	.122	-.141	.536**	1	.199	.273	.206	-.259	-.267	.154	.450*
	Sig. (2-tailed)	.817	.024	.520	.457	.002		.291	.145	.275	.167	.154	.416	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	.390*	.338	.210	-.013	-.109	.199	1	.101	.101	.117	.211	.024	.416*
	Sig. (2-tailed)	.033	.068	.265	.946	.565	.291		.594	.594	.538	.263	.898	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	-.068	.004	.220	-.009	.445*	.273	.101	1	.897**	.081	-.029	.102	.615**
	Sig. (2-tailed)	.722	.984	.242	.962	.014	.145	.594		.000	.669	.878	.593	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	-.068	.004	.220	-.009	.445*	.206	.101	.897**	1	-.009	-.117	.017	.568**
	Sig. (2-tailed)	.722	.984	.242	.962	.014	.275	.594	.000		.962	.537	.929	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.356	.081	.013	.524**	-.057	-.259	.117	.081	-.009	1	.926**	.356	.414*
	Sig. (2-tailed)	.053	.670	.946	.003	.764	.167	.538	.669	.962		.000	.053	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.433*	.164	.084	.617**	-.074	-.267	.211	-.029	-.117	.926**	1	.289	.416*
	Sig. (2-tailed)	.017	.386	.658	.000	.697	.154	.263	.878	.537	.000		.122	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.306	.133	.097	.356	.214	.154	.024	.102	.017	.356	.289	1	.446*
	Sig. (2-tailed)	.101	.485	.609	.053	.257	.416	.898	.593	.929	.053	.122		.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.484**	.570**	.536**	.434*	.565**	.450*	.416*	.615**	.568**	.414*	.416*	.446*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.002	.017	.001	.013	.022	.000	.001	.023	.022	.013	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	110.9000	58.783	.621	.870
X1.02	110.8000	59.476	.578	.872
X1.03	110.9667	60.102	.487	.874
X1.04	111.0000	61.103	.374	.876
X1.05	110.9000	59.748	.583	.872
X1.06	110.9000	59.748	.583	.872
X1.07	111.0667	60.271	.296	.879
X1.08	110.9333	59.444	.554	.872
X1.09	110.9000	59.679	.593	.872
X1.10	110.8333	58.282	.754	.868
X1.11	110.8000	60.510	.439	.875
X1.12	111.1667	58.213	.283	.885
X1.13	110.9000	59.817	.491	.873
X1.14	110.8667	59.982	.532	.873
X1.15	110.8000	60.510	.439	.875
X1.16	110.7667	60.323	.399	.875
X1.17	110.9333	58.616	.662	.870
X1.18	110.9667	58.723	.381	.877
X1.19	111.0000	60.828	.411	.875
X1.20	111.0333	60.171	.356	.877
X1.21	110.8667	59.982	.532	.873
X1.22	110.8667	59.430	.610	.871
X1.23	111.0667	59.720	.320	.879
X1.24	110.9667	58.447	.404	.876
X1.25	111.1333	62.602	.067	.887
X1.26	111.0000	60.345	.477	.874
X1.27	110.8667	59.154	.498	.873

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	60.2000	18.993	.480	.873
X2.02	60.1667	18.557	.564	.869
X2.03	60.1333	18.947	.456	.874
X2.04	60.2333	19.220	.448	.874
X2.05	60.2333	19.426	.397	.876
X2.06	60.2333	19.564	.364	.878
X2.07	60.1333	18.395	.583	.868
X2.08	60.1000	18.714	.582	.868
X2.09	60.1667	17.937	.714	.862
X2.10	60.0667	17.926	.769	.860
X2.11	60.1000	18.093	.561	.869
X2.12	60.0333	18.654	.570	.869
X2.13	60.1333	18.809	.577	.869
X2.14	60.1000	18.990	.512	.871
X2.15	60.0333	19.275	.419	.875

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	46.9000	11.679	.369	.700
Y02	47.1667	10.695	.409	.693
Y03	46.8667	11.292	.410	.694

Y04	47.0000	11.931	.321	.706
Y05	47.1333	10.947	.424	.691
Y06	47.1667	11.523	.296	.709
Y07	47.0667	11.789	.275	.711
Y08	47.0667	10.202	.443	.688
Y09	47.0667	10.478	.385	.699
Y10	47.0000	12.000	.299	.708
Y11	46.9667	11.964	.298	.708
Y12	46.9000	11.817	.326	.705

Lampiran 5 Analisis Deskriptif

		Statistics		
		Motivasi	Disiplin_Kerja	Kinerja_Pegawai
N	Valid	65	65	65
	Missing	0	0	0
Mean		107.43	62.15	49.62
Std. Error of Mean		1.027	.634	.451
Median		108.00	62.00	50.00
Mode		108	61 ^a	47 ^a
Std. Deviation		8.280	5.115	3.634
Variance		68.562	26.163	13.209
Skewness		.083	-.046	.129
Std. Error of	Skewness	.297	.297	.297
Kurtosis		.215	.201	-.305
Std. Error of Kurtosis		.586	.586	.586
Range		39	24	16
Minimum		90	51	42
Maximum		129	75	58
Sum		6983	4040	3225

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 6 r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 36					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

Lampiran 7 t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 77)

Pr	signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948

Lampiran 8 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

Df (N2) = n-k df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1) df (N1) = k-1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79