



**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN GUNUNGPATI TAHUN 2015**

**SKRIPSI**

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
pada Universitas Negeri Semarang

**Oleh:**

**Reza Kurniawan**

**NIM 7101411332**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2015**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 23 Desember 2015

Mengetahui,



Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Adi Kusriana

NIP. 196801021992031002

Dosen Pembimbing

Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

NIP. 195604211985032001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu,

Tanggal : 23 Desember 2015

Penguji I



Drs. Marimin, M. Pd.

NIP.195202281980031003

Penguji II



Hengky Pramusito, S. Pd., M. Pd.

NIP.198010142005011001

Penguji III



Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

NIP.195604211985032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



D. Widono M. M.

NIP.195601031983121001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan dari orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 23 Desember 2015



Reza Kurniawan  
NIM 710411332

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Hiduplah seperti pohon yang lebat  
buahnya, hidup di tepi jalan dan  
dilempari orang dengan batu, tetapi  
dibalas dengan buah.

(Abu Bakar Sibli)

### **PERSEMBAHAN**

Atas rahmat dan ridho Allah SWT,  
skripsi ini saya persembahkan  
kepada:

1. Untuk Almarhum Bapak Widodo  
Soeryo dan Ibu Mulyati tercinta  
yang selalu memberikan dorongan  
dan do'a.
2. Almamater saya Universitas  
Negeri Semarang tercinta.

## **PRAKATA**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati”, dalam rangka menyelesaikan Studi Strata Satu untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan Studi Strata Satu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M. M., Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
3. Dr. Ade Rustiana, M. Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
4. Dra. Nanik Suryani, M. Pd., Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Drs. Marimin, M. Pd., dan Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd., Dosen penguji I dan 2 yang telah mengoreksi skripsi ini, memberikan masukan, bimbingan, dan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta staf Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
7. Kepala KESBANGPOL Kota Semarang beserta seluruh staf yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
8. Bambang P, S. H., S. I.P., M. Si, Kepala Kecamatan Gunungpati yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
9. Seluruh pegawai Kecamatan Gunungpati yang telah memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian.
10. Teman seperjuangan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2011 yang senantiasa memberi dukungan dan membantu pelaksanaan penelitian.
11. Semua pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Terimakasih.

Semarang, 23 Desember 2015

  
Penulis

## SARI

**Kurniawan, Reza.** 2015. “*Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati*”. Skripsi, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

### **Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kompensasi, Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti disiplin, motivasi, dan kompensasi yang ada di Kantor Kecamatan Gunungpati. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai yang terdiri dari seluruh pegawai Kecamatan Gunungpati yang sekaligus dipakai sebagai sampel karena jumlah responden kurang dari 100. Variabel yang diteliti yaitu disiplin, motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis deskriptif.

Uji keberartian persamaan regresi dilihat dari uji  $F_{hitung} = 45,218$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = 0,829 + 0,268X_1 + 0,264X_2 + 0,317X_3$ . Besarnya pengaruh secara simultan antara disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yaitu 81,1%. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah kompensasi yaitu sebesar 21,61%, sedangkan untuk disiplin dan motivasi berpengaruh lebih kecil yaitu masing-masing sebesar 21,39% dan 18,06%.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati baik secara simultan maupun parsial. Saran dari penelitian ini adalah 1) Bagi Kepala Kecamatan dihimbau agar lebih berani dan tegas dalam bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada, 2) Pihak Kecamatan perlu menyediakan fasilitas kerja yang lengkap sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang kinerja, 3) Bagi Kepala Kecamatan dihimbau untuk memberikan pujian kepada pegawai yang berkinerja baik agar lebih bersemangat dalam bekerja.

## ABSTRACT

**Kurniawan, Reza.** 2015. *“The effect of discipline, motivation and compensation toward the employee’s performance in Gunungpati district office”*. Final Project. Economics Education Department. Economics Faculty. Semarang State University. Advisor: Dra. Nanik Suryani, M.Pd.

**Keywords: Discipline, Motivation, Compensation, Performance.**

A performance is a good effort in term of quality and quantity to achieve certain goals. A good performance is certainly influenced by several factors, such as discipline, motivation, and compensation. The purpose of this study is to find out the effect of discipline, motivation and compensation toward the employee’s performance in Gunungpati district office.

The research population of this study was 32 employees in Gunung Pati district office and they were used as sample since the amount of the respondent was less than 100. The research variable of this study was discipline, motivation and compensation as an independent variable and the performance as a dependent variable. The research methods used were interview, questionnaire and documentation. The data analysis technics used were multiple linear regression and descriptive analysis.

The significance test of regression was found out from F test = 45.218 with probability was  $0.000 < 0.05$ , therefore the result of multiple linear regression analysis was  $Y = 0.829 + 0.268X_1 + 0.264X_2 + 0.317X_3$ . The simultaneously influence of discipline, motivation and compensation arrangement toward civil servants performance was 81.1%. The most influential variable toward the civil servants performance was compensation which partially influenced up to 21.61%, whereas; the discipline and motivation arrangement gave smaller influence for 21.39% and 18.06%. Based on the research results, we can conclude that there is a effect positive and significant between discipline, motivation and compensation to employee performance the District office Gunungpati either simultaneously or partially. Suggestions from this research is 1) To the Head of the District office are encouraged to be more courageous and resolute in action to impose sanctions in accordance with existing regulations, 2) The District office needs to provide a complete working facilities in accordance with the need to support the performance, 3) For the Head of the District are encouraged to give praise to employees who perform well to be more eager to work.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>SARI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	9

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan tentang Kinerja.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.3 Penilaian Kinerja .....	12
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....	13
2.1.5 Indikator Kinerja.....	14
2.2 Tinjauan tentang Disiplin .....	14
2.2.1 Pengertian Disiplin .....	14
2.2.2 Jenis Disiplin.....	15
2.2.3 Tujuan Disiplin .....	16
2.2.4 Prinsip-Prinsip Disiplin .....	16
2.2.5 Indikator Disiplin .....	18
2.3 Tinjauan tentang Motivasi .....	20
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	20
2.3.2 Ciri-Ciri Motivasi .....	21
2.3.3 Fungsi Motivasi .....	21
2.3.4 Indikator Motivasi.....	22
2.4 Tinjauan tentang Kompensasi.....	23
2.4.1 Pengertian Kompensasi.....	23
2.4.2 Asas Kompensasi .....	24

2.4.3 Metode Kompensasi .....	24
2.4.4 Tujuan Kompensasi .....	25
2.4.5 Indikator Kompensasi .....	25
2.5 Penelitian Terdahulu .....	26
2.6 Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis .....	28
2.6.1 Kerangka Berpikir.....	28
2.6.2 Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	33
3.2 Populasi dan Sampel .....	33
3.2.1 Populasi .....	33
3.2.2 Sampel .....	35
3.3 Variabel Penelitian.....	36
3.1.1 Variabel Bebas (X) .....	36
3.1.2 Variabel Terikat (Y).....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4.1 Metode Wawancara .....	38
3.4.2 Metode Dokumentasi.....	38
3.4.3 Metode Angket (Kuesioner) .....	39
3.5 Uji Coba Instrumen.....	40

3.5.1 Validitas .....	40
3.5.2 Reliabilitas .....	45
3.6 Metode Analisis Data.....	46
3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase .....	46
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.6.2.1 Uji Multikolinieritas .....	49
3.6.2.2 Uji Normalitas .....	49
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
3.6.4 Uji Hipotesis .....	51
3.6.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	51
3.6.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	51
3.6.4.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	52
3.6.4.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase .....	54
4.1.1.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin .....	54
4.1.1.2 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi .....	64
4.1.1.3 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi .....	70
4.1.2 Analisis Regresi Berganda.....	76

4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	78
4.1.3.1 Uji Multikolinieritas .....	78
4.1.3.2 Uji Normalitas .....	78
4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	80
4.1.4 Uji Hipotesis .....	82
4.1.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	82
4.1.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	82
4.1.4.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....	84
4.1.4.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	85
4.2 Pembahasan.....	86
4.2.1 Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati .....	86
4.2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati .....	87
4.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati .....	90
4.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati .....	92
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>94</b>
5.1 Simpulan .....	94
5.2 Saran .....	95

**DAFTAR PUSTAKA..... 96**  
**LAMPIRAN..... 98**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Populasi Pegawai Kecamatan Gunungpati .....	34
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin .....	42
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi .....	43
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi .....	43
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja .....	44
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	46
Tabel 3.7 Interval Persentase Variabel Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi .....	49
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin .....	55
Tabel 4.2 Deskriptif Persentase Indikator Tujuan dan Kemampuan .....	56
Tabel 4.3 Deskriptif Persentase Indikator Teladan Pimpinan.....	57
Tabel 4.4 Deskriptif Persentase Indikator Balas Jasa .....	58
Tabel 4.5 Deskriptif Persentase Indikator Keadilan .....	59
Tabel 4.6 Deskriptif Persentase Indikator Pengawasan Melekat .....	60
Tabel 4.7 Deskriptif Persentase Indikator Sanksi atau Hukuman.....	61
Tabel 4.8 Deskriptif Persentase Indikator Ketegasan .....	62
Tabel 4.9 Deskriptif Persentase Indikator Hubungan Kemanusiaan .....	63
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	64

Tabel 4.11	Deskriptif Persentase Indikator Kebutuhan Fisik .....	65
Tabel 4.12	Deskriptif Persentase Indikator Kebutuhan Rasa Aman.....	66
Tabel 4.13	Deskriptif Persentase Indikator Kebutuhan Sosial .....	67
Tabel 4.14	Deskriptif Persentase Indikator Kebutuhan Penghargaan .....	68
Tabel 4.15	Deskriptif Persentase Indikator Aktualisasi Diri .....	69
Tabel 4.16	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	71
Tabel 4.17	Deskriptif Persentase Indikator Gaji.....	72
Tabel 4.18	Deskriptif Persentase Indikator Tunjangan.....	73
Tabel 4.19	Deskriptif Persentase Indikator Insentif .....	74
Tabel 4.20	Deskriptif Persentase Indikator Kesejahteraan Pegawai.....	75
Tabel 4.21	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
Tabel 4.22	Hasil Uji Multikolinier.....	78
Tabel 4.23	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov .....	79
Tabel 4.24	Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Glejser .....	81
Tabel 4.25	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	82
Tabel 4.26	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	83
Tabel 4.27	Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	84
Tabel 4.28	Hasil Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	85

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik <i>P-Plot</i> .....	79
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik <i>Scatterplot</i> .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Surat Observasi.....	98
Lampiran 2 Dokumentasi .....	100
Lampiran 3 Hasil Wawancara Observasi Awal (Pegawai 1) .....	103
Lampiran 4 Hasil Wawancara Observasi Awal (Pegawai 2).....	105
Lampiran 5 Hasil Wawancara Observasi Awal (Pegawai 3) .....	106
Lampiran 6 Hasil Wawancara Observasi Awal (Masyarakat) .....	107
Lampiran 7 Hasil Pengamatan Observasi .....	108
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian .....	110
Lampiran 9 Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	111
Lampiran 10 Kisi-Kisi Angket Uji Coba Instrumen .....	112
Lampiran 11 Angket Uji Coba Instrumen .....	113
Lampiran 12 Daftar Nama Responden .....	118
Lampiran 13 Hasil Tabulasi Uji Coba Variabel Disiplin ( $X_1$ ).....	119
Lampiran 14 Hasil Tabulasi Uji Coba Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	120
Lampiran 15 Hasil Tabulasi Uji Coba Variabel Kompensasi ( $X_3$ ).....	121
Lampiran 16 Hasil Tabulasi Uji Coba Variabel Kinerja (Y).....	122
Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin ( $X_1$ ) .....	123
Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	127
Lampiran 19 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	131

Lampiran 20 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	133
Lampiran 21 Hasil Uji Reliabilitas .....	137
Lampiran 22 Kisi-Kisi Angket Penelitian .....	139
Lampiran 23 Angket Penelitian .....	140
Lampiran 24 Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Disiplin ( $X_1$ ) .....	145
Lampiran 25 Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	146
Lampiran 26 Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	147
Lampiran 27 Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Kinerja (Y).....	148
Lampiran 28 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Disiplin ( $X_1$ ) .....	149
Lampiran 29 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	151
Lampiran 30 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	153
Lampiran 31 Analisis Deskriptif Presentase Per Variabel.....	154
Lampiran 32 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	155
Lampiran 33 Hasil Analisis Regresi .....	157

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sejumlah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perkembangan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi seperti Kecamatan Gunungpati sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi mengikuti era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan

sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatif yang baik. Isu yang muncul mengenai otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan dan mencapai pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) maka kembali kepada bagaimana pegawai Kecamatan Gunungpati dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut. Mangkunegara (2009: 67) mengatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Rival & Basri dalam Kaswan (2012:187), "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Sulistiyani (2003:224), “Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”. Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Usaha untuk mencapai suatu kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sejumlah faktor. ”Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai”, Wirawan (2009:6). Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal pegawai yang di dalamnya terdapat disiplin kerja.

Disiplin pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2010:193) menjelaskan bahwa, “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Anoraga (2006:46) menjelaskan bahwa, “Disiplin kerja yaitu suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan”. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi, dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja ini juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, motivasi kerja. Menurut Sulistiyani (2003:58), “Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada individu (pegawai) supaya individu (pegawai) tersebut dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”. Sedangkan menurut Sardiman (2011:75), “Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu”.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Rutinitas pekerjaan membuat pegawai menjadi jenuh dan bosan, hal seperti itu pasti dialami oleh semua orang yang bekerja dimanapun dia berada. Motivasi kerja ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Pemberian motivasi ini juga memberikan dorongan kepada pegawai yang bersangkutan agar bekerja dengan segala daya dan upayanya, dalam penelitian ini pegawai yang dimaksud adalah para pegawai Kecamatan.

Selain hal di atas, kompensasi diduga juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2010:118) menyatakan bahwa, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan”. Sedangkan menurut Sulistiyani (2003:206), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai

sebagai balas jasa atas kerja mereka”. Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan hal yang krusial, karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat memacu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika imbalan yang didapat pegawai tidak memadai maka akan mendatangkan ketidakpuasan pegawai sehingga menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

Uraian di atas menjelaskan betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja di Kecamatan Gunungpati ini secara keseluruhan sebenarnya sudah cukup baik, namun untuk beberapa hal masih ada yang perlu dibenahi, diantaranya masih adanya pegawai yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan. Pernyataan tersebut diungkapkan oleh pengguna jasa Kecamatan yang bernama Bapak Rokhani pada tanggal 14 April 2015 yang menilai bahwa, pelayanan yang diberikan kurang memberikan kepuasan, karena pelayanan yang diberikan membutuhkan waktu yang lama. Misalnya saja dalam pembuatan surat keterangan kepemilikan tanah dibutuhkan waktu lebih dari tiga minggu untuk mengerjakannya. Hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja yang kurang baik ditunjukkan dengan adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ketika dilakukan pengamatan, pada jam-jam kerja yang seharusnya untuk bekerja menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, ada kecenderungan dipakai untuk mengobrol dengan teman sekerjanya.

Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan melihat langsung keadaan di instansi pada tanggal 13 April 2014 ada 14 pegawai yang hadir tepat waktu dan terdapat 18 pegawai yang datang terlambat, bahkan melebihi pukul 08.00 WIB, padahal jam kerja seharusnya dimulai pukul 07.00 WIB. Hal serupa juga dikemukakan Bapak Al Frida selaku pegawai Kecamatan Gunungpati kasi pemerintahan pada tanggal 13 April 2014, beliau mengatakan bahwa masih sering dijumpai pegawai yang datang tidak tepat waktu pada jam kerja. Permasalahan kedisiplinan pegawai pada jam kerja yang kurang baik ini dikarenakan kurang adanya pengawasan dan sistem absensi yang masih manual. Apabila pegawai datang terlambat, maka pelayanan yang diberikan tidak akan sesuai dengan yang diinginkan masyarakat.

Tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hasil wawancara dengan Ibu Kurotun selaku pegawai di Kecamatan Gunungpati pada tanggal 13 April 2014, dijelaskan bahwa untuk memberikan motivasi kerja para pegawai yaitu salah satunya dengan pujian atau apresiasi dari pimpinan apabila ada pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Kepala Kecamatan jarang memberikan pujian kepada pegawai. Faktor lain yang bisa mendorong motivasi pegawai adalah dengan adanya fasilitas kerja lengkap dan sesuai dengan kebutuhan, karena pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Kenyataannya tidak sesuai dengan harapan karena fasilitas kerja yang tersedia di kantor Kecamatan

kurang lengkap, misalnya saja tidak tersedia *printer* multifungsi (dilengkapi dengan *scanner* dan *fotocopy*).

Pemberian kompensasi di Kecamatan Gunungpati sebenarnya sudah cukup baik karena sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, namun pegawai masih merasa membutuhkan tambahan tunjangan untuk pegawai di tingkatkan. Hasil wawancara dengan Bapak Ardian pada tanggal 14 April 2015, dijelaskan bahwa ketika ada perlombaan tingkat Kota Semarang maka pihak Kecamatan dituntut untuk ikut serta dalam perlombaan tersebut padahal biaya untuk mengikutinya tidak sedikit dan biaya tersebut biasanya tidak dianggarkan oleh Kecamatan sehingga biayanya berasal dari pegawai itu sendiri dan pegawai merasa hal tersebut menjadi beban untuk pegawai.

Bertolak dari latar belakang di atas penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati?
2. Adakah pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati?
3. Adakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati?

4. Adakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Kantor Kecamatan Gunungpati

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

c. Bagi Universitas Negeri Semarang

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara definitif Bernardin & Russel dalam Sulistiyani (2003:223) menjelaskan:

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Rival & Basri dalam Kaswan (2012:187) mendefinisikan, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Sinambela (2012:5), “Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan”. Perwirasentono dalam Sinambela (2012:5) menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Beberapa definisi di atas mengenai kinerja dari para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan *output* atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Diantaranya kemampuan, disiplin pegawai, kelengkapan fasilitas atau peralatan, tata ruang kantor, hubungan dan suasana kerja, serta faktor lainnya. Wirawan (2009:6-8) menyatakan bahwa, “Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor”. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai.  
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi.
2. Faktor lingkungan internal organisasi.  
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal

organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Dalam faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

### 2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian pegawai publik, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Kaswan (2012:187), mengatakan bahwa:

Dalam melakukan penilaian kinerja, ada tiga kriteria yang perlu diperhatikan yaitu: tugas pegawai, perilaku pegawai dan ciri-ciri pegawai. Didalamnya meliputi bagaimana melihat efektivitas karyawan, menelusuri faktor-faktor yang membentuk kinerja, menyesuaikan standar kinerja yang ada, dan meningkatkan kemampuan karyawan

Wirawan (2009:105) menyatakan bahwa, “Penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif. Penilaian kinerja formatif adalah penilaian kinerja ketika para pegawai sedang melakukan tugasnya. Sedangkan penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian”. Penilaian membandingkan kinerja akhir pegawai dengan standar kinerja. Pegawai mengisi instrumen evaluasi kinerja sebagai hasil akhir penilaian kinerja. Hasil akhir tersebut diserahkan kepada ternilai dan dibahas oleh ternilai dalam wawancara evaluasi kinerja.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Karena pada dasarnya penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawainya.

#### **2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Sukmalana dalam Kaswan (2012:192), mengatakan ada beberapa tujuan untuk menilai kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja memberi informasi tentang bagaimana kinerja dikaitkan dengan kebijakan fungsi MSDM.
2. Penilaian kinerja memberikan peluang kepada para pegawai untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerjanya.
3. Mendorong kearah pengembangan dan peningkatan kinerja.
4. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karier kaena penilaian itu memberi peluang baik untuk meninjau rencana karier seorang dilihat dari kekuatan dan kelemahannya.

T.V. Rao dalam buku Lijan Poltak Sinambela (2012:61), menyatakan bahwa tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu diantaranya sebagai berikut:

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan:
  - a. Berbagai tindakan yang telah diambilnya dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya.
  - b. Keberhasilan dan kegagalannya sehubungan dengan fungsi-fungsi itu.
  - c. Kemampuan-kemampuan yang ia perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang ia rasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan itu dan berbagai dimensi manajerial serta perilaku yang telah diperlihatkan olehnya selama setahun.
2. Mengenali akan kebutuhannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan cara mengidentifikasi dukungan yang ia perlukan dari atasan yang seharusnya dilaporinya dan orang-orang lain di dalam organisasi.
3. Menyampaikan kepada atasan yang harus dilaporinya, sumbangannya, apa yang sudah dicapai dan refleksinya supaya ia

mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penelitian yang lebih objektif.

4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan managerial.

### **2.1.5 Indikator Kinerja**

Wilson (2012:233-234), indikator-indikator dalam kinerja yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan.  
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan.  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu.  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
4. Kehadiran.  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerja Sama.  
Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan kerjasama dengan rekan kerjanya.

## **2.2 Tinjauan Disiplin**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin**

Sulistiyani (2003:236), “Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Hasibuan (2010:193) mengemukakan arti dari kedisiplinan adalah:

“Keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Fathoni (2006:172), “Disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari berbagai pengertian mengenai disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap yang menaati semua peraturan atau tata tertib kerja dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran.

### **2.2.2 Jenis Disiplin**

Disiplin mendorong seseorang untuk senantiasa berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada. Pada dasarnya manajemen menerapkan jenis disiplin yang sesuai dengan lingkungan kerja. Penerapan jenis pendisiplinan kerja tidak lepas dari pendapat para ahli. Mangkunegara (2009:129), menerangkan bahwa ada 2 macam bentuk disiplin kerja:

1. **Disiplin Preventif.**  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. **Disiplin Korektif.**  
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **2.2.3 Tujuan Disiplin**

Wirawan (2009:138), Pendisiplinan merupakan tindakan organisasi yang tidak mengakibatkan seseorang pegawai tidak kehilangan sesuatu dari organisasi. Pendisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena pendisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran. Berikut ini tujuan pendisiplinan antara lain:

1. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.
2. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.
3. Meningkatkan kinerja karyawan.
4. Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja serta efektivitas, dan efisiensi kerja.
5. Meningkatkan kedamaian industri dan kewargaan organisasi.

Simamora (2006:611), Disiplin tidak hanya negatif, menghasilkan hukuman dan pencegahan. Disiplin dapat pula bermakna kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, meskipun bentuk disiplin tidak hanya tergantung pada individu karyawan, namun juga pada tugas dan cara tugas itu diorganisasikan. Berikut ini tujuan disipliner adalah sebagai berikut:

1. Untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan.
2. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya.
3. Tindakan disipliner dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

### **2.2.4 Prinsip-Prinsip Disiplin**

Simamora (2006:622), ada beberapa prinsip baku disiplin sepatutnya berlaku atas segala pelanggaran peraturan, baik pelanggaran berat maupun

pelanggaran ringan. Prinsip-prinsip berikut menguraikan beberapa unsur yang sangat penting dari sistem disiplin yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1. **Prosedur dan kebijakan yang pasti.**  
Manajemen puncak harus menetapkan perilaku seperti apa yang diharapkan dari kalangan karyawan dan bagaimana mencapainya. Tujuannya adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang baik dan pelatihan yang memadai bagi segenap karyawan.
2. **Tanggung jawab kepenyeliaan.**  
Penyelia lazimnya bertanggung jawab atas inisiasi tindakan disipliner. Sebagian besar organisasi bergantung pada penyelia dalam mengevaluasi bawahan, dan mengambil tindakan pertama pada saat kesulitan muncul.
3. **Komunikasi peraturan.**  
Para karyawan hendaknya mematuhi berbagai peraturan perusahaan dan standar serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Setiap karyawan dan penyelia sepantasnya memahami kebijakan dan prosedur disiplin secara penuh.
4. **Tanggung jawab pemaparan bukti.**  
Individu harus dianggap tidak bersalah sampai terbukti bahwa orang itu benar-benar bersalah. Perusahaan harus membuktikan bahwa karyawan nyata-nyata bersalah sebelum menjatuhkan hukuman.
5. **Perlakuan yang konsisten.**  
Peraturan dan hukuman harus ditegakkan dengan tidak memihak dan tanpa diskriminasi. Penegakan disiplin yang berat sebelah tidak hanya dapat merusak efektifitas sistem disiplin, namun dapat juga memancarkan kesan dikalangan karyawan bahwa ada favoritisme dan diskriminasi. Konsistensi perlakuan merupakan salah satu prinsip yang paling penting dan yang sering diabaikan.
6. **Pertimbangan atas situasi.**  
Kebutuhan akan konsistensi perlakuan tidaklah harus bermakna bahwa dua orang yang melakukan pelanggaran yang identik akan selalu mendapat hukuman yang sama.
7. **Peraturan dan hukuman yang wajar.**  
Kendatipun perusahaan leluasa untuk merumuskan peraturan apapun, peraturan itu sepantasnya wajar dan normal. Sebagian orang bersedia menerima legitimasi peraturan perusahaan apabila peraturan itu berkaitan secara baik dengan aktivitas yang efisien dan aman serta konsisten dengan konvensi yang berlaku di tengah masyarakat.
8. **Hak naik banding atas tindakan disipliner.**  
Kadangkala para karyawan yakin bahwa mereka telah dikenakan disiplin secara tidak adil, supaya sistem disiplin efektif para karyawan sebaiknya mempunyai akses ke prosedur naik banding (*appeal procedure*) di mana pihak lainnya (yang dianggap bebas dari bias) dapat mencermati fakta dari tindakan disipliner.

Bacel dalam Sinambela (2012:244), ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner, diantaranya adalah:

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukuman setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
2. Semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila sungguh-sungguh diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi.
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

### **2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan (2010:194-198), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan.  
Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya azas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
2. Teladan pimpinan.  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. **Balas jasa.**  
Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. **Keadilan.**  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. **Pengawasan melekat.**  
Pengawasan melekat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya
6. **Sanksi hukuman.**  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.
7. **Ketegasan.**  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan

perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan

8. Hubungan kemanusiaan.  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## **2.3 Tinjauan Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Anoraga (2006:35), “Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Definisi lain tentang motivasi menurut Sardiman (2011:73), “Motivasi berasal dari kata *motif* yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. *Motif* dapat pula diartikan sebagai daya penggerak dari dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan”.

Hakikat motivasi merupakan daya penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Sulistiyani (2003:58) mengemukakan bahwa, “Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada pegawai supaya pegawai tersebut dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”. Jadi berdasarkan uraian beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan

suatu yang dapat menimbulkan dorongan yang kuat untuk bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal.

### **2.3.2 Ciri-Ciri Motivasi**

Tanda-tanda seseorang memiliki motivasi dalam bekerja akan nampak pada perbuatannya. Adapun menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2011:73), "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan". Sardiman (2011:83) motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan.
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam pekerjaan.
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin.
6. Dapat mempertahankan pendapatnya.
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya.
8. Senang dalam memecahkan masalah.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi adalah munculnya *feeling* terhadap tujuan yang ingin dicapai serta mempunyai sikap tekun, ulet, mandiri, serta menunjukkan minat pada pekerjaan.

### **2.3.3 Fungsi Motivasi**

Motivasi berguna bagi seseorang agar terdorong melakukan suatu pekerjaan dengan terarah sehingga tujuan yang diinginkan diawal dapat terwujud. Sardiman (2011:85), mengemukakan fungsi dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi kerja antara lain: motivasi sebagai penggerak untuk melakukan sesuatu perbuatan dan motivasi berfungsi mengarahkan suatu pekerjaan.

### **2.3.4 Indikator Motivasi**

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow (Sulistiyani, 2003:59). Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. **Kebutuhan Fisik.**  
Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, dan tidur. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.
2. **Kebutuhan Rasa Aman.**  
Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu, dan jendela.
3. **Kebutuhan Sosial.**  
Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok/sosial, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah dan mempunyai anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.
4. **Kebutuhan Penghargaan.**

Meliputi faktor-faktor internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian

5. Aktualisasi Diri.

Kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif, ingin pekerjaan yang menantang.

## **2.4 Tinjauan Kompensasi**

### **2.4.1 Pengertian Kompensasi**

Pekerjaan apapun yang dilakukan seseorang tentu akan menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan hidup, begitu pula dengan pekerjaan sebagai pegawai Kecamatan. Pekerjaan sebagai pegawai Kecamatan tentu perlu mendapat balas jasa agar pegawai dapat lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, balas jasa atau kompensasi ini juga dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya. Hasibuan (2010:118) berpendapat, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”. Berdasarkan pendapat ini dapat diketahui bahwa kompensasi diberikan kepada pegawai atas jasa yang diberikan diharapkan dapat membuat pegawai menjadi lebih semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Sulistiyani (2003:206) mengatakan bahwa, “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka”. William dan Davis dalam Hasibuan (2010:119) menjelaskan bahwa, “Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dalam pekerjaan yang

diberikan. Baik tunjangan perjam ataupun gaji periodik”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.

#### **2.4.2 Asas Kompensasi**

Hasibuan (2010:122-123) program kompensasi harus diterapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya kompensasi yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai.

Penjelasan asas tersebut yaitu:

1. **Asas Adil.**  
Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi pegawai akan lebih baik.
2. **Asas Layak dan Wajar.**  
Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas tunjangan minimal pemerintah yang berlaku.

#### **2.4.3 Metode Kompensasi**

Metode kompensasi menurut Hasibuan (2010:123), terdapat 2 metode dalam pemberian kompensasi, yaitu:

1. **Metode Tunggal.**  
Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penerapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang diterima pegawai. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri

ijazah formal S-1, maka golongannya adalah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen disana.

2. Metode Jamak.

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang ada didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

#### **2.4.4 Tujuan Kompensasi**

Patton dalam Kaswan (2012:147) menunjukkan dalam kebijakan kompensasi ada tujuh kriteria keefektivannya. Kompensasi seharusnya:

1. Memadai.  
Tingkat minimal pemerintahan, serikat kerja dan menajerial seharusnya dipenuhi.
2. Adil.  
Tiap orang seharusnya diberi imbalan secara adil, sesuai dengan usahanya, kemampuannya, dan pelatihannya.
3. Seimbang.  
Gaji/tunjangan, tunjangan, dan penghargaan lain seharusnya memberi paket imbalan menyeluruh yang layak.
4. Efektif-Biaya.  
Gaji seharusnya tidak berlebihan, mempertimbangkan kemampuan organisasi membayar.
5. Aman.  
Gaji/tunjangan seharusnya cukup untuk membantu pegawai merasa aman dan membantunya dalam memenuhi kebutuhan pokok.
6. Menyediakan insentif.  
Imbalan seharusnya memotivasi kerja yang efektif dan produktif.
7. Dapat diterima pegawai.  
Pegawai seharusnya memahami system imbalan dan merasa bahwa system itu masuk akal bagi organisasi atau bagi dirinya.

Hasibuan (2010:121) menjelaskan bahwa, “Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah”.

#### **2.4.5 Indikator Kompensasi**

Menurut Nawawi (2005: 316-317) kompensasi dibedakan menjadi empat jenis yaitu sebagai berikut:

1. **Kompensasi Langsung.**  
Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau tunjangan yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. **Kompensasi Tidak Langsung.**  
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau tunjangan tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.
3. **Insentif.**  
Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus.
4. **Kompensasi Tambahan.**  
Kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang akan diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti darmawisata, uang pensiun, pakaian dinas, mushala, dan olahraga.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau tunjangan, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus, 4) Kompensasi tambahan yang berupa kesejahteraan pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut maka indikator-indikator kompensasi adalah:

1. Gaji.
2. Tunjangan.
3. Insentif.
4. Kesejahteraan pegawai.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung kerangka berfikir yang akan disusun, maka peneliti menyajikan jurnal-jurnal hasil penelitian sebelumnya yang relevan sebagai referensi dan sebagai penguat dalam melaksanakan penelitian. Jurnal tersebut yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil/Kesimpulan	Perbedaan
1.	Aprilia, Windi Murti dan Gunasti Hudiwi narsih, 2012.	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)	Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( <i>R Square</i> ) menunjukkan bahwa pengaruh faktor kompensasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.	Indikator motivasi : 1. Pembayaran/ gaji 2. Keamanan kerja 3. Hubungan sesama pekerja 4. Pengawasan ( <i>supervisor</i> ) 5. Pujian 6. Pekerjaan itu sendiri  Indikator kompensasi 1. Kompensasi material 2. Kompensasi sosial 3. Kompensasi aktivitas
2.	Regina Aditya Reza, 2013.	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap	Indikator kinerja: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Keadilan 5. Efektivitas

		kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.	kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	6. Kemandirian Indikator Disiplin: 1. Kualitas kedisiplinan kerja 2. Kuantitas pekerjaan 3. Kompensasi yang diperlukan 4. Lokasi tempat tinggal 5. Konservasi
3.	Resti Lutfitas ari, 2014.	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi ganda positif $R_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,660 dan koefisien determinasi $R^2_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,435, nilai $F_{hitung}$ sebesar 9,255 > $F_{tabel}$ 2,84.	Indikator Motivasi: 1. Kebutuhan 2. Sikap 3. Kemampuan 4. Pembayaran atau gaji 5. Keamanan pekerjaan 6. Hubungan sesama pekerja 7. Pujian 8. Pekerjaan itu sendiri. Indikator kompensasi: 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Kesejahteraan karyawan 4. Insentif .

## 2.6 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Kerangka Berpikir

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia yaitu dengan memperbaiki sumber daya manusia itu sendiri.

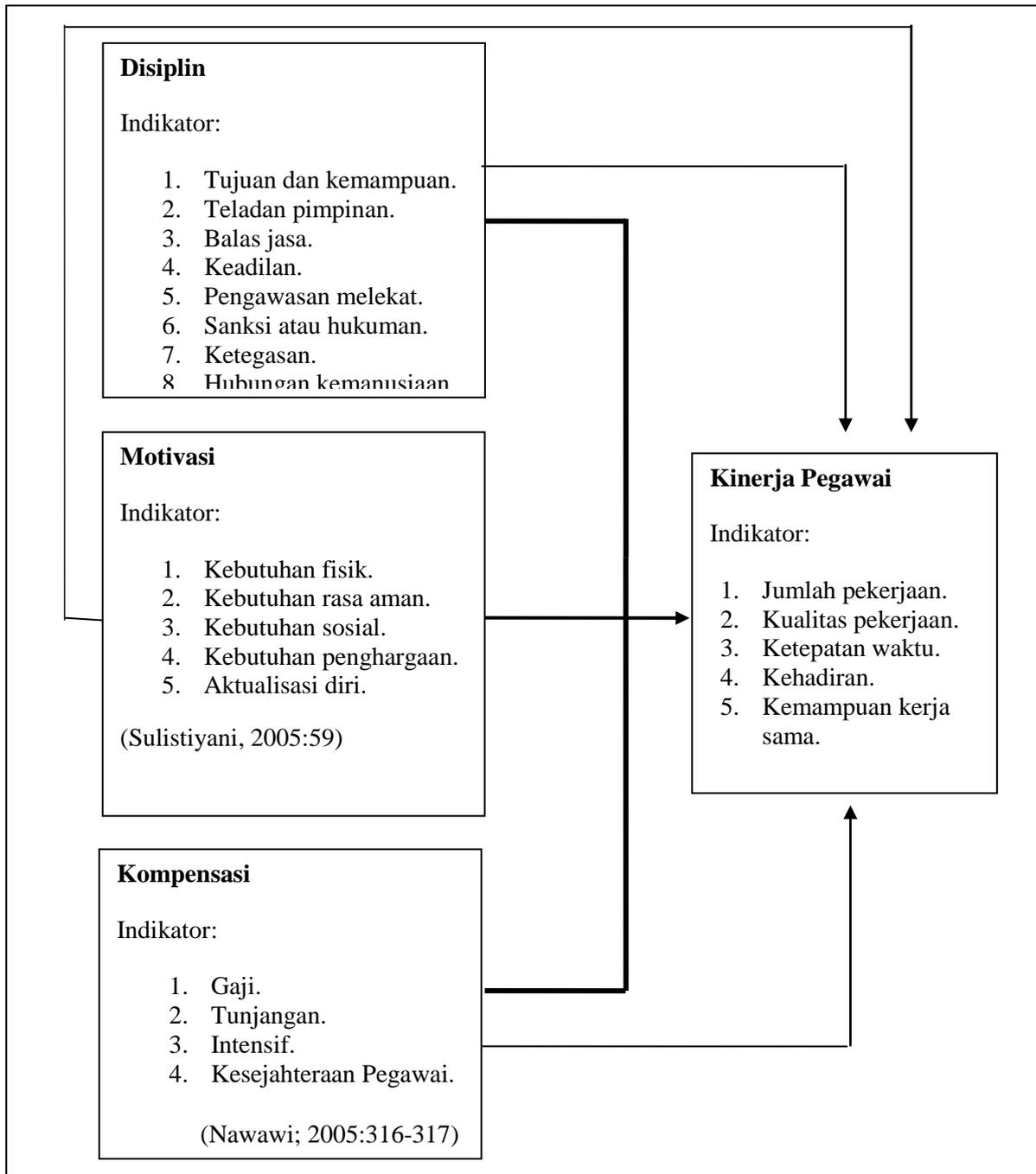
Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan diperlukan kinerja yang tinggi dari pegawai-pegawainya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari penilaian terhadap pelayanan yang baik dan kontribusi yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai. Kinerja pegawai merupakan seseorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin adalah suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan di tempat kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin tidak semata-mata patuh terhadap suatu yang kasat mata seperti pemakaian seragam, tetapi disiplin juga diterapkan untuk sesuatu yang tidak kasat mata seperti melibatkan komitmen dengan organisasi. Pada dasarnya disiplin merupakan upaya menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi. Tanpa kedisiplinan maka kinerja pegawai akan menurun bahkan akan menjadi buruk. Disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Selain disiplin, motivasi pegawai juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi karena dengan motivasi yang tinggi pegawai akan melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin. Indikator yang dipakai yaitu Teori Kebutuhan Maslow yang meliputi: kebutuhan

fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Salah satu unsur penting dalam mewujudkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Dengan pemberian sistem kompensasi atau balas jasa yang baik dimana pegawai merasa imbalan yang didapatnya cukup maka diharapkan semangat pegawai dalam bekerja dapat meningkat sehingga kualitas kinerja yang pegawai berikan dapat maksimal. Jika pegawai bekerja secara maksimal, maka hal tersebut akan semakin mempercepat pencapaian tujuan suatu organisasi dengan kualitas pencapaian yang baik pula. Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah gaji, tunjangan, intensif serta kesejahteraan pegawai. Bertolak dari penjelasan di atas dapat digambarkan model kerangka berpikir sebagai berikut:



Keterangan :

- Parsial  
 — Simultan

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

### **2.6.2 Hipotesis Penelitian**

“Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul yang harus diuji secara empiris dengan alat uji yang ada”, Suharsimi (2010:71).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Ada pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gunungpati.
- H2 : Ada pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gunungpati.
- H3 : Ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gunungpati
- H4 : Ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gunungpati.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. “Penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya”, Suharsimi (2010:27). Tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket, dokumentasi dan analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”, Sugiyono (2010:117). Menurut Suharsimi (2010:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Gunungpati sebanyak 31 orang pegawai dan 1 pimpinan.

**Tabel 3.1**  
**Populasi Pegawai Kecamatan Gunungpati**

<b>NO</b>	<b>NAMA/NIP</b>	<b>GOL</b>	<b>JABATAN</b>
1	Bambang P,SH,S.IP,M.Si 19730328 199203 1 001	IV/a	Camat
2	Sutrisno, SH 19580808 198101 1 008	III/d	Sekcam
3	Sutomo, SH 19640329198512 1 002	III/d	Kasi Trantibum
4	Marsumul, SH 19541113 198103 1 001	III/d	Kasi Kependudukan
5	Handayani,SP 19640329 198512 1 002	III/b	Kasi Pembangunan
6	Al Frida Very S, S.STP, M.Si 19840825200212 1 001	III/c	Kasi Pemerintahan
7	Agung Sugiharto 19650409199203 1 006	III/b	Kasubag Perencanaan dan Evaluasi
8	Sutiknyo, SE 19640216198603 1 011	III/b	Kasubag Umum & Kepegawaian
9	Mutmainah,SE 19761017199903 2 033	III/b	Kasubag Keuangan
10	Teguh Budi Haryono 19610301198603 1 019	III/a	Bendahara Pengeluaran
11	Rusmadi 19620707198512 1 002	III/a	Pengelola Kepegawaian
12	Muntari, BA 196520404 198803 1 005	III/d	Kasi Kesos
13	Nilta Tsuroya, S Pd 19821212200501 2 008	II/b	Pengadministrasi Keuangan
14	Sriyono 19610207200604 1 003	II/b	Petugas Trantib
15	Pariya 19620722198503 1 009	II/a	Petugas Trantib
16	Mujiono 19610206198610 1 002	II/c	Petugas Trantib
17	Ety Ediyati 19630730200701 2 005	II/b	Pengadministrasi Umum
18	Imroatun Nurul S 19720613200701 2 005	II/b	Pengadministrasi Umum
19	Sri Sukaryati 19680201300701 2 054	II/b	Pengadministrasi Umum
20	Kurotun 19640702200701 2 088	II/b	Pengadministrasi Umum
21	Tri Ariningsih	II/b	Administrasi Lainnya

	19650913200701 2 008		
22	Ardian Widiardi,A.Md 19861203 201001 1 010	II/d	Vervikator Keuangan
24	Sutarto 19690909 201212 1 001	II/a	Petugas Trantib
25	Ngatiyono 19690217 201001 1 001	II/d	Petugas Trantib
26	Mulyati 196520404 198803 1 005	II/d	Administrasi Lainnya
27	Dion Dwi Okta AR, A.Md 19901017 201502 1 001	II/c	Vervikator Keuangan
28	Sugeng 19701215 201406 1 001	II/a	Administrasi lainnya
29	Buseri 19630718 199203 1 005	II/c	Petugas Trantib
30	Moh. Isman 19710801 201022 1 001	II/c	Petugas Trantib
31	Rokhani 197101121 201406 1 001	II/c	Petugas Trantib
32	Kusworo 19700809 201112 1 001	II/c	Petugas Trantib

### 3.2.2 Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”, Sugiyono (2010: 118). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, “Sampling jenuh adalah tehnik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”, Sugiyono (2010: 124-125). Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi dalam penelitian ini 32 orang pegawai. “Maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”, Suharsimi (2010: 134).

### 3.3 Variabel Penelitian

“Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”, Suharsimi (2010:161). Sedangkan Sugiyono (2010:39) berpendapat bahwa, “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, obyek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua), variabel bebas *independent* dan variabel terikat *dependent*. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

#### 3.3.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) Sugiyono (2010:39). Penelitian ini terdapat 3 variabel bebas, yaitu:

1. Variabel Disiplin ( $X_1$ )
  - a. Tujuan dan kemampuan.
  - b. Teladan pimpinan.
  - c. Balas jasa.
  - d. Keadilan.
  - e. Pengawasan melekat.
  - f. Sanksi atau hukuman.
  - g. Ketegasan.
  - h. Hubungan kemanusiaan.(Hasibuan, 2010:194-198).

2. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

- a. Kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan penghargaan.
- e. Aktualisasi diri.

(Abraham maslow dalam Sulistiyani; 2005:59)

3. Variabel Kompensasi ( $X_3$ )

- a. Gaji.
- b. Tunjangan.
- c. Intensif.
- d. Kesejahteraan pegawai.

(Nawawi, 2005:316-317)

**3.3.2 Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2010: 40). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Indikator untuk mengetahui kinerja, adalah:

1. Kinerja (Y)

- a. Jumlah pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu.

- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan kerja sama.

(Wilson, 2012:233-234).

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

“Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”, Suharsimi (2010:203). Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk mengungkapkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, baik data pokok maupun data penunjang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### **3.4.1 Wawancara**

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”, Sugiyono (2010:157). Metode wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di kantor Kecamatan Gunungpati terkait dengan disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.

#### **3.4.2 Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Suharsimi,

2010:201). Metode dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambar atau foto yang diambil saat penyebaran kuesioner, catatan, serta dokumen-dokumen lain yang diperlukan seperti daftar nama pegawai.

### **3.4.3 Metode Angket (Kuesioner)**

“Metode angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang dipergunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui”, Suharsimi(2010:194). “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”, Sugiyono (2010:199). Angket atau kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang disediakan dengan alternatif jawaban. Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk tertutup dengan 4 (empat) alternatif jawaban, dimana responden tinggal memilih salah satu jawaban yang menurut responden tersebut sesuai dengan kondisi keadaan yang dihadapi atau dialami responden.

Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban. Menurut Djemari (2008:121), “Dalam pengukuran sering terjadi kecenderungan responden memilih jawaban pada kategori 3 (tiga) untuk skala likert. Untuk mengatasi hal tersebut skala likert hanya menggunakan 4 (empat) pilihan, agar jelas sikap atau minat responden, dengan skor masing-masing” sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 4.
2. Setuju (S) dengan skor 3.
3. Kurang setuju (KS) dengan skor 2.
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 1.

### **3.5 Uji Coba Instrumen**

Uji coba instrumen dilakukan setelah soal disusun, kemudian diuji cobakan untuk dianalisis tingkat reliabilitas dan validitas angket. Uji coba dilakukan untuk mengetahui angket tersebut valid dan reliabel atau tidak. Uji coba instrumen dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 32 pegawai Kecamatan Gunungpati.

#### **3.5.1 Validitas**

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner”, Ghozali (2011:52). Sedangkan Suharsimi (2010:211) menyatakan bahwa, “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”. Koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam koesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Uji validitas terhadap instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas untuk instrumen disiplin (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) menggunakan uji validitas dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk pada program SPSS. Cara menentukan valid atau tidaknya instrumen adalah dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi pada taraf kesalahan 5% atau taraf signifikansi 95%. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% maka soal dinyatakan valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal dinyatakan tidak valid. Peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 32 responden atau semua pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati. Sehingga  $r_{tabel}$  yang digunakan adalah sebesar 0,3494. Pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer *SPSS release 16.0 for Windows*. Hasil uji validitas terhadap data penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

a. Variabel Disiplin ( $X_1$ ).

Variabel disiplin terdiri atas 24 butir pernyataan, berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ada 1 item yaitu item 21 tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka harus dibuang dari instrumen karena pernyataan lain sudah bisa mewakili, selain item 29, semua item valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin**

<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Tujuan & kemampuan	1	0,427	0,349	Valid	Dipakai
	2	0,524	0,349	Valid	Dipakai
	3	0,372	0,349	Valid	Dipakai
Teladan pimpinan	4	0,465	0,349	Valid	Dipakai
	5	0,396	0,349	Valid	Dipakai
	6	0,385	0,349	Valid	Dipakai
Balas Jasa	7	0,454	0,349	Valid	Dipakai
	8	0,547	0,349	Valid	Dipakai
	9	0,547	0,349	Valid	Dipakai
Keadilan	10	0,559	0,349	Valid	Dipakai
	11	0,697	0,349	Valid	Dipakai
	12	0,626	0,349	Valid	Dipakai
Pengawasan melekat	13	0,600	0,349	Valid	Dipakai
	14	0,365	0,349	Valid	Dipakai
	15	0,437	0,349	Valid	Dipakai
Sanksi atau hukuman	16	0,678	0,349	Valid	Dipakai
	17	0,593	0,349	Valid	Dipakai
	18	0,539	0,349	Valid	Dipakai
Ketegasan	19	0,433	0,349	Valid	Dipakai
	20	0,448	0,349	Valid	Dipakai
	21	0,238	0,349	Tidak Valid	Dibuang
Hubungan kemanusiaan	22	0,518	0,349	Valid	Dipakai
	23	0,652	0,349	Valid	Dipakai
	24	0,652	0,349	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

b. Variabel Motivasi ( $X_2$ ).

Variabel motivasi terdiri atas 15 butir pernyataan, berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ada semua item pertanyaan pada uji validitas instrument variabel motivasi semuanya valid dan dapat dipakai pada penelitian. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.3.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi**

<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Kebutuhan fisik	1	0,703	0,349	Valid	Dipakai
	2	0,604	0,349	Valid	Dipakai
	3	0,617	0,349	Valid	Dipakai
Kebutuhan rasa aman	4	0,610	0,349	Valid	Dipakai
	5	0,623	0,349	Valid	Dipakai
	6	0,589	0,349	Valid	Dipakai
Kebutuhan sosial	7	0,604	0,349	Valid	Dipakai
	8	0,776	0,349	Valid	Dipakai
	9	0,701	0,349	Valid	Dipakai
Kebutuhan penghargaan	10	0,754	0,349	Valid	Dipakai
	11	0,683	0,349	Valid	Dipakai
	12	0,687	0,349	Valid	Dipakai
Aktualisasi diri	13	0,616	0,349	Valid	Dipakai
	14	0,703	0,349	Valid	Dipakai
	15	0,751	0,349	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

c. Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>).

Variabel kompensasi terdiri atas 12 butir pernyataan, berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ada 1 item yaitu item 6 tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka harus dibuang dari instrumen karena pernyataan lain sudah bisa mewakili, selain item 6, semua item valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.4.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi**

<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Gaji	1	0,667	0,349	Valid	Dipakai
	2	0,653	0,349	Valid	Dipakai
	3	0,602	0,349	Valid	Dipakai
Tunjangan	4	0,736	0,349	Valid	Dipakai
	5	0,687	0,349	Valid	Dipakai
	6	0,337	0,349	Tidak Valid	Dibuang
Insentif	7	0,732	0,349	Valid	Dipakai
	8	0,653	0,349	Valid	Dipakai

	9	0,753	0,349	Valid	Dipakai
Kesejahteraan pegawai	10	0,788	0,349	Valid	Dipakai
	11	0,834	0,349	Valid	Dipakai
	12	0,801	0,349	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

d. Variabel Kinerja (Y).

Variabel kinerja terdiri atas 15 butir pernyataan, berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ada 2 item yaitu item 6 dan 15 tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka harus dibuang dari instrumen karena pernyataan lain sudah bisa mewakili, selain item 6 dan 15, semua item valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.5.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja**

Indikator	No. Item	Pearson Correlation	$r_{tabel}$	Kriteria	Keterangan
Jumlah pekerjaan	1	0,459	0,349	Valid	Dipakai
	2	0,657	0,349	Valid	Dipakai
	3	0,597	0,349	Valid	Dipakai
Kualitas Pekerjaan	4	0,620	0,349	Valid	Dipakai
	5	0,824	0,349	Valid	Dipakai
	6	0,260	0,349	Tidak Valid	Dibuang
Ketepatan waktu	7	0,808	0,349	Valid	Dipakai
	8	0,651	0,349	Valid	Dipakai
	9	0,825	0,349	Valid	Dipakai
Kehadiran	10	0,798	0,349	Valid	Dipakai
	11	0,658	0,349	Valid	Dipakai
	12	0,718	0,349	Valid	Dipakai
Kemampuan kerjasama	13	0,712	0,349	Valid	Dipakai
	14	0,742	0,349	Valid	Dipakai
	15	0,340	0,349	Tidak Valid	Dibuang

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Perhitungan hasil uji validitas instrumen kepada 32 responden diperoleh hasil bahwa terdapat 4 butir pernyataan yang tidak valid. Uji coba angket penelitian untuk variabel disiplin yang terdiri dari 24 item pernyataan terdapat 1 soal yang tidak valid yaitu item nomor 21. Pernyataan tersebut dihilangkan karena

sudah diwakilkan oleh item lain. Hasil uji coba angket penelitian untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa dari 15 butir pernyataan dapat diketahui semua soal pada variabel motivasi valid. Hasil uji coba angket penelitian untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa dari 12 butir pernyataan masih terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid yaitu item nomor 6. Sehingga pernyataan tersebut dihilangkan karena sudah diwakilkan oleh item lain. Sementara untuk variabel kinerja yang terdiri dari 15 item pernyataan terdapat 2 item soal yang tidak valid yaitu nomor 6 dan 15, sehingga pernyataan tersebut dihilangkan karena sudah diwakilkan oleh item lain.

### **3.5.2 Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga Suharsimi (2010:221). Sedangkan Ghozali (2011:47) menyatakan bahwa, “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Kuesioner dikatakan reliabel atau valid jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Nilai Alpha yang < 70% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan

harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat, Ghozali (2011:48).

**Tabel 3.6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimal	Keterangan
Disiplin ( $X_1$ )	0,905	0,700	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,909	0,700	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0,892	0,700	Reliabel
Kinerja (Y)	0,896	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel 3.6. menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,874 (87,%) untuk variabel disiplin, 0,909 (90,9%) untuk variabel motivasi, 0,892 (89,2%) untuk variabel kompensasi, dan 0,896 (89,6%) untuk variabel kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berguna untuk menggambarkan besar kecilnya tingkat variabel (variabel dependen dan variabel independen) dalam suatu penelitian. Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji variabel bebas variabel bebas yaitu disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ), serta variabel terikat yaitu kinerja (Y). Variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang sangat mendukung dan kemudian indikator tersebut dikembangkan

menjadi instrumen (angket). Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Suharsimi, 2010: 207).

Penelitian ini akan menggunakan tabel statistik yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata standar deviasi dengan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

- n : Nilai yang diperoleh.
- N : Nilai total.
- % : Tingkat keberhasilan yang dicapai.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penggunaan teknik analisis deskriptif persentase:

1. Mengumpulkan angket yang telah diisi responden dengan memeriksa kelengkapan.
2. Mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif.
  - a. Jawaban SS diberi skor 4.
  - b. Jawaban S diberi skor 3.
  - c. Jawaban KS diberi skor 2.
  - d. Jawaban TS diberi skor 1.
3. Membuat tabulasi skor.
4. Memasukan dalam rumus deskriptif persentase.

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

$n$  : Nilai yang diperoleh.

$N$  : Jumlah seluruh nilai.

$\%$  : Nilai persentase atau hasil.

(Ali, 2013:201)

5. Membuat tabel rujukan dengan cara sebagai berikut:

a. Menentukan persentase tertinggi.

$$= \frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

b. Menentukan persentase terendah.

$$= \frac{\text{skor terendah}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

c. Menentukan rentangan dalam.

$$= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} = 100\% - 25\% = 75\%$$

d. Menentukan interval.

$$= \frac{\text{skor rentang}}{\text{jumlah option}} = \frac{75\%}{4} = 19\%$$

Hasil perhitungan deskriptif persentase diperoleh kelas interval persentase sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Interval Persentase Variabel Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi**

<b>Interval Persentase</b>	<b>Kriteria Disiplin</b>	<b>Kriteria Motivasi</b>	<b>Kriteria Kompensasi</b>
82%-100%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
63%-81%	Baik	Baik	Baik
44%-62%	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
25%-43%	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini antara lain:

#### 3.6.2.1 Uji Multikolonieritas

Salah satu asumsi klasik adalah tidak terjadinya multikolonieritas diantara variabel-variabel bebas yang berada dalam satu model. Apabila hal ini terjadi berarti antara variabel bebas itu sendiri saling berkorelasi sehingga dalam hal ini sulit diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Untuk mendeteksi adanya multikol dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

#### 3.6.2.2 Uji Normalitas

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *Probability P-plot*. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali

(2011:163) yaitu: (1) jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.6.2.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui *SPSS for windows release versi 16.0*. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan untuk alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS for windows release versi 16.0*. Analisis regresi berganda menggunakan rumus :

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

Keterangan :

Y : variabel dependen (kinerja).

a : konstanta.

- $b_1$  : koefisien regresi  $X_1$ .
- $b_2$  : koefisien regresi  $X_2$ .
- $b_3$  : koefisien regresi  $X_3$ .
- $X_1$  : variabel independen (disiplin).
- $X_2$  : variabel independen (motivasi).
- $X_3$  : variabel independen (kompensasi).
- E : eror.

### **3.6.4 Uji Hipotesis**

#### **3.6.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen, Ghozali (2011:177). Penggunaan hipotesis (uji f) dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Cara yang digunakan untuk uji f yaitu dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai f pada tingkat signifikansi sebesar 5%.

Penggunaan uji f dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS *release* 16. Dasar keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis apabila:

1. Probabilitas > taraf signifikan (5%), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Probabilitas < taraf signifikan (5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, Ghozali (2011:178). Penggunaan hipotesis (uji t) menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16*, yaitu dengan membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat = 5%.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan SPSS apabila:

1. Probabilitas > taraf signifikan (5%), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Probabilitas < taraf signifikan (5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 3.6.4.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya variabel tidak bebas. Koefisien determinasi  $R = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel 2 tidak bebas. Sebaliknya, bila koefisien determinasi  $R = 1$ , berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Letak  $R$  berada dalam selang atau interval antara 0 dan 1 ( $0 \leq R \leq 1$ ).

Cara mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka perlu dicari koefisien determinasi secara keseluruhan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil perhitungan *adjusted R* keseluruhan mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

#### **3.6.4.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel bebas diketahui dari besarnya koefisien determinasi secara parsial ( $r^2$ ) dari masing-masing variabel tersebut, untuk melihat hasil parsial ( $r^2$ ) dapat dilihat dari tabel *coefficients* pada kolom parsial yang hasilnya dikuadratkan terlebih dahulu.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase**

Analisis deskriptif persentase bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah dipahami. Analisis deskriptif persentase dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) Kecamatan Gunungpati.

##### **4.1.1.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin (X1)**

Data mengenai disiplin kerja pegawai Kecamatan Gunungpati diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah pernyataan sebanyak 23 butir. Masing-masing butir pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban yaitu jawaban SS (sangat setuju) dengan skor 4, S (setuju) dengan skor 3, KS (kurang setuju) dengan skor 2, dan TS (tidak setuju) dengan skor 1. Angket penelitian disiplin memiliki skor tertinggi 92 berasal dari perhitungan  $23 \times 4$  dan skor terendah 23 berasal dari perhitungan  $23 \times 1$  untuk setiap responden. Kriteria penilaian skor untuk variabel disiplin ada 4 alternatif yaitu sangat baik (81 %-100%), baik (63%-80%), kurang baik (44%-62%), tidak baik (25%-43%).

Hasil tabulasi angket persepsi pegawai mengenai disiplin kerja dapat dilihat secara lengkap pada lampiran. Berdasarkan data tersebut analisis deskriptif disiplin kerja pegawai Kecamatan Gunungpati masuk dalam kriteria baik yaitu

sebesar 78,2%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki disiplin yang tinggi dan dapat dipergunakan untuk menunjang kinerja pegawai.

Secara lebih rinci variabel disiplin kerja dibagi menjadi 8 indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi atau hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif persentase variabel disiplin kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin**

<b>Indikator</b>	<b>%</b>	<b>Kriteria</b>
Tujuan & Kemampuan	82,6%	Sangat Baik
Teladan Pimpinan	78,1%	Baik
Balas Jasa	73,2%	Baik
Keadilan	75,8%	Baik
Pengawasan Melekat	76,8%	Baik
Sanksi atau Hukuman	81,3%	Sangat Baik
Ketegasan	78,9%	Baik
Hubungan Kemanusiaan	79,4%	Baik
<b>Persentase</b>	<b>78,2%</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai Kecamatan Gunungpati termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 78,2%. Hasil tersebut dibuktikan dengan banyaknya jawaban responden yang menyatakan bahwa disiplin termasuk dalam kategori baik atau 17 dari 32 pegawai atau 53,13% yang menyatakan bahwa disiplin tergolong baik kemudian 14 dari 32 pegawai atau 43,75% yang menyatakan bahwa disiplin tergolong sangat baik kemudian terdapat 1 dari 32 pegawai atau 3,13% yang menyatakan bahwa disiplin tergolong kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang

menyatakan disiplin tergolong tidak baik. Hasil ini dapat dilihat dari persentase masing-masing indikator disiplin sebagai berikut:

### 1. Deskriptif Indikator Tujuan dan Kemampuan

Gambaran mengenai distribusi indikator tujuan dan kemampuan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2.**  
**Deskriptif Persentase Tujuan dan Kemampuan**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	17	53,13%	82,6%
63% s/d 81%	Baik	14	43,75%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	1	3,13%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator tujuan dan kemampuan termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 82,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan tujuan dan kemampuan, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 14 dari 32 pegawai atau 43,75% menjawab bahwa dalam indikator tujuan dan kemampuan dalam kategori baik, adapun sebanyak 17 dari 32 pegawai atau 53,13% menjawab bahwa dalam indikator tujuan dan kemampuan dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 1 dari 32 pegawai atau 3,13% menjawab bahwa dalam indikator tujuan dan kemampuan dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa disiplin dalam indikator tujuan dan kemampuan tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan

tujuan dan kemampuan, seperti mempunyai tujuan yang harus dicapai, bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas.

## 2. Deskriptif Indikator Teladan Pimpinan

Gambaran mengenai distribusi indikator teladan pimpinan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3.**  
**Deskriptif Persentase Teladan Pimpinan**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	11	34,38%	78,1%
63% s/d 81%	Baik	19	59,38%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	2	6,25%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator teladan pimpinan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 78,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan teladan pimpinan, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 19 dari 32 pegawai atau 59,39% menjawab bahwa dalam indikator teladan pimpinan dalam kategori baik, adapun sebanyak 11 dari 32 pegawai atau 34,38% menjawab bahwa dalam indikator teladan pimpinan dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator teladan pimpinan dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa disiplin dalam indikator teladan pimpinan tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik

kaitannya dengan teladan pimpinan, seperti pimpinan memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan.

### 3. Deskriptif Indikator Balas Jasa

Gambaran mengenai distribusi indikator balas jasa dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Deskriptif Persentase Balas Jasa**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	5	15,63%	73,2%
63% s/d 81%	Baik	22	68,75%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	5	15,63%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator balas jasa termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 73,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan balas jasa, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 22 dari 32 pegawai atau 68,75% menjawab bahwa dalam indikator balas jasa dalam kategori baik, adapun sebanyak 5 dari 32 pegawai atau 15,63% menjawab bahwa dalam indikator balas jasa dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 5 dari 32 pegawai atau 15,63% menjawab bahwa dalam indikator balas jasa dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa disiplin dalam indikator balas jasa tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan balas jasa, seperti kesejahteraan

pegawai telah terpenuhi sehingga memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap instansi.

#### 4. Deskriptif Indikator Keadilan

Gambaran mengenai distribusi indikator keadilan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**  
**Deskriptif Persentase Keadilan**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	9	28,13%	75,8%
63% s/d 81%	Baik	21	65,63%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	2	6,25%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator keadilan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 75,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan keadilan, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 21 dari 32 pegawai atau 65,63% menjawab bahwa dalam indikator keadilan dalam kategori baik, adapun sebanyak 9 dari 32 pegawai atau 28,13% menjawab bahwa dalam indikator keadilan dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator keadilan dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa disiplin dalam indikator keadilan tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan keadilan, seperti pemberian balas jasa atau hukuman yang adil sehingga tercipta kedisiplinan yang baik.

## 5. Deskriptif Indikator Pengawasan Melekat

Gambaran mengenai distribusi indikator pengawasan melekat dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Deskriptif Persentase Pengawasan Melekat**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	10	31,25%	76,8%
63% s/d 81%	Baik	21	65,63%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	1	3,13%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator pengawasan melekat termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 76,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan pengawasan melekat, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 21 dari 32 pegawai atau 65,63% menjawab bahwa dalam indikator pengawasan melekat dalam kategori baik, adapun sebanyak 10 dari 32 pegawai atau 31,25% menjawab bahwa dalam indikator pengawasan melekat dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 1 dari 32 pegawai atau 3,13% menjawab bahwa dalam indikator pengawasan melekat dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa disiplin dalam indikator pengawasan melekat tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan pengawasan melekat, seperti pimpinan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja pegawainya.

## 6. Deskriptif Indikator Sanksi atau Hukuman

Gambaran mengenai distribusi indikator sanksi atau hukuman dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**  
**Deskriptif Persentase Sanksi atau Hukuman**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	16	50,00%	81,3%
63% s/d 81%	Baik	13	40,63%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	3	9,38%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator sanksi atau hukuman melekat termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 81,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan sanksi atau hukuman, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 13 dari 32 pegawai atau 40,63% menjawab bahwa dalam indikator sanksi atau hukuman dalam kategori baik, adapun sebanyak 16 dari 32 pegawai atau 50,00% menjawab bahwa dalam indikator sanksi atau hukuman dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 3 dari 32 pegawai atau 9,38% menjawab bahwa dalam indikator sanksi atau hukuman dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa disiplin dalam indikator sanksi atau hukuman tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan sanksi atau hukuman, seperti pimpinan selalu memberi sanksi apabila ada pegawai yang melanggar aturan dan pegawai merasa takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ada.

## 7. Deskriptif Indikator Ketegasan

Gambaran mengenai distribusi indikator ketegasan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.8.**  
**Deskriptif Persentase Ketegasan**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	12	37,50%	78,9%
63% s/d 81%	Baik	16	50,00%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	4	12,50%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator ketegasan melekat termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 78,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan ketegasan, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 16 dari 32 pegawai atau 50,00% menjawab bahwa dalam indikator ketegasan dalam kategori baik, adapun sebanyak 12 dari 32 pegawai atau 37,50% menjawab bahwa dalam indikator ketegasan dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 4 dari 32 pegawai atau 12,50% menjawab bahwa dalam indikator ketegasan dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa disiplin dalam indikator ketegasan tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan ketegasan, seperti, pimpinan selalu bertindak tegas dan berani dalam menjaga kedisiplinan pegawai.

## 8. Deskriptif Indikator Hubungan Kemanusiaan

Gambaran mengenai distribusi indikator hubungan kemanusiaan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9.**  
**Deskriptif Persentase Hubungan Kemanusiaan**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	12	37,50%	78,9%
63% s/d 81%	Baik	18	56,25%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	2	6,25%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator hubungan kemanusiaan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 79,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan hubungan kemanusiaan, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 18 dari 32 pegawai atau 56,25% menjawab bahwa dalam indikator hubungan kemanusiaan dalam kategori baik, adapun sebanyak 12 dari 32 pegawai atau 37,50% menjawab bahwa dalam indikator hubungan kemanusiaan dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator hubungan kemanusiaan dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa disiplin dalam indikator hubungan kemanusiaan tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan hubungan kemanusiaan, seperti pegawai mempunyai hubungan erat dengan semua pegawai dan pimpinan serta selalu terciptanya keharmonisan didalam kantor.

#### 4.1.1.2 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi (X2)

Data mengenai motivasi kerja pegawai Kecamatan Gunungpati diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah pernyataan sebanyak 15 butir. Masing-masing butir pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban yaitu jawaban SS (sangat setuju) dengan skor 4, S (setuju) dengan skor 3, KS (kurang setuju) dengan skor 2, dan TS (tidak setuju) dengan skor 1. Angket penelitian motivasi memiliki skor tertinggi 60 berasal dari perhitungan  $15 \times 4$  dan skor terendah 15 berasal dari perhitungan  $15 \times 1$  untuk setiap responden. Kriteria penilaian skor untuk variabel disiplin ada 4 alternatif yaitu sangat baik (81 %-100%), baik (63%-80%), kurang baik (44%-62%), tidak baik (25%-43%).

Hasil tabulasi angket persepsi pegawai mengenai motivasi kerja dapat dilihat secara lengkap pada lampiran. Berdasarkan data tersebut analisis deskriptif motivasi kerja pegawai Kecamatan Gunungpati masuk dalam kriteria baik yaitu sebesar 72,4%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang baik dan dapat dipergunakan untuk menunjang kinerja pegawai.

Secara lebih rinci variabel motivasi dibagi menjadi 5 indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif persentase variabel motivasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>%</b>	<b>Kriteria</b>
Kebutuhan Fisik	70,3%	Baik
Kebutuhan Rasa Aman	71,9%	Baik
Kebutuhan Sosial	74,2%	Baik
Kebutuhan Penghargaan	66,9%	Baik

Aktualisasi Diri	78,6%	Baik
<b>Persentase</b>	<b>72.4%</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Kecamatan Gunungpati termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 72,4%. Hasil tersebut dibuktikan dengan banyaknya jawaban responden yang menyatakan bahwa motivasi termasuk dalam kategori baik atau 19 dari 32 pegawai atau 59,38% yang menyatakan bahwa motivasi tergolong baik kemudian 7 dari 32 pegawai atau 21,88% yang menyatakan bahwa motivasi tergolong sangat baik kemudian terdapat 6 dari 32 pegawai atau 18,75% yang menyatakan bahwa motivasi tergolong kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menyatakan motivasi tergolong tidak baik. Hasil ini dapat dilihat dari persentase masing-masing indikator motivasi sebagai berikut:

### 1. Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisik

Gambaran mengenai distribusi indikator kebutuhan fisik dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.11.**  
**Deskriptif Persentase Kebutuhan Fisik**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	4	12,50%	70,3%
63% s/d 81%	Baik	21	65,63%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	7	21,88%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator kebutuhan fisik termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 70,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki

motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan fisik, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 21 dari 32 pegawai atau 65,63% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan fisik dalam kategori baik, adapun sebanyak 4 dari 32 pegawai atau 12,50% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan fisik dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 7 dari 32 pegawai atau 21,88% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan fisik dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa motivasi dalam indikator kebutuhan fisik tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan fisik seperti, pegawai mendapatkan fasilitas memadai yang menunjang pekerjaan dan pegawai mendapatkan jam istirahat yang cukup.

## 2. Deskriptif Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Gambaran mengenai distribusi indikator kebutuhan rasa aman dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.12.**  
**Deskriptif Persentase Kebutuhan Rasa Aman**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	5	34,38%	71,9%
63% s/d 81%	Baik	21	65,63%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	6	18,75%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator kebutuhan rasa aman termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 71,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan rasa aman, terlihat dari hasil

penelitian dapat diketahui bahwa 21 dari 32 pegawai atau 65,63% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan rasa aman dalam kategori baik, adapun sebanyak 5 dari 32 pegawai atau 15,63% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan rasa aman dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 6 dari 32 pegawai atau 18,75% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan rasa aman dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa motivasi dalam indikator kebutuhan rasa aman tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan rasa aman, seperti keamanan di tempat kerja sudah terjamin sehingga pegawai merasa aman dengan barang pribadi yang di bawa ke kantor.

### 3. Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial

Gambaran mengenai distribusi indikator kebutuhan sosial dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13.**  
**Deskriptif Persentase Kebutuhan Sosial**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	11	34,38%	74,2%
63% s/d 81%	Baik	15	46,88%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	6	18,75%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator kebutuhan sosial termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 74,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan sosial, terlihat dari hasil

penelitian dapat diketahui bahwa 15 dari 32 pegawai atau 46,88% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan sosial dalam kategori baik, adapun sebanyak 11 dari 32 pegawai atau 34,38% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan sosial dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 6 dari 32 pegawai atau 18,75% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan sosial dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa motivasi dalam indikator kebutuhan sosial tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan sosial, seperti pegawai merasa bahwa pada saat membutuhkan bantuan rekan kerja bersedia membantu dan tercipta hubungan kekeluargaan yang baik antar pegawai

#### 4. Deskriptif Indikator Kebutuhan Penghargaan

Gambaran mengenai distribusi indikator kebutuhan penghargaan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.14.**  
**Deskriptif Persentase Kebutuhan Penghargaan**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	4	12,50%	66,9%
63% s/d 81%	Baik	18	56,25%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	8	25,00%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator kebutuhan penghargaan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 66,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan penghargaan, terlihat

dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 18 dari 32 pegawai atau 56,25% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan penghargaan dalam kategori baik, adapun sebanyak 4 dari 32 pegawai atau 12,50% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan penghargaan dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 8 dari 32 pegawai atau 25,00% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan sosial dalam kategori kurang baik dan terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator kebutuhan penghargaan dalam kategori tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan penghargaan, seperti pimpinan yang memberikan pujian kepada pegawainya. Salah satu yang dapat mendorong motivasi kerja pegawai adalah dukungan atau pujian dari pimpinannya, pemberian pujian kepada bawahannya diharapkan akan membangkitkan semangat kerja pegawai yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerjanya.

### 5. Deskriptif Indikator Aktualisasi Diri

Gambaran mengenai distribusi indikator aktualisasi diri dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.15.**  
**Deskriptif Persentase Aktualisasi Diri**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	11	34,38%	78,6%
63% s/d 81%	Baik	16	50,00%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	5	15,63%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator aktualisasi diri termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 78,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan aktualisasi diri, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 16 dari 32 pegawai atau 50,00% menjawab bahwa dalam indikator aktualisasi diri dalam kategori baik, adapun sebanyak 11 dari 32 pegawai atau 34,38% menjawab bahwa dalam indikator aktualisasi diri dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 5 dari 32 pegawai atau 15,63% menjawab bahwa dalam indikator aktualisasi diri dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa motivasi dalam indikator kebutuhan sosial tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan aktualisasi diri, seperti pegawai mempunyai peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pegawai merasa bangga jika diberikan tanggung jawab yang lebih besar dari yang dikerjakan saat ini.

#### **4.1.1.3 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi (X3)**

Data mengenai kompensasi pegawai Kecamatan Gunungpati diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah pernyataan sebanyak 11 butir. Masing-masing butir pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban yaitu jawaban SS (sangat setuju) dengan skor 4, S (setuju) dengan skor 3, KS (kurang setuju) dengan skor 2, dan TS (tidak setuju) dengan skor 1. Angket penelitian motivasi memiliki skor tertinggi 44 berasal dari perhitungan  $11 \times 4$  dan skor terendah 11 berasal dari perhitungan  $15 \times 1$  untuk setiap responden. Kriteria penilaian skor untuk variabel

disiplin ada 4 alternatif yaitu sangat baik (81 %-100%), baik (63%-80%), kurang baik (44%-62%), tidak baik (25%-43%).

Hasil tabulasi angket persepsi pegawai mengenai kompensasi dapat dilihat secara lengkap pada lampiran. Berdasarkan data tersebut analisis deskriptif kompensasi pegawai Kecamatan Gunungpati masuk dalam kriteria baik yaitu sebesar 72,4%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang baik dan dapat dipergunakan untuk menunjang kinerja pegawai.

Secara lebih rinci variabel kompensasi dibagi menjadi 4 indikator yaitu gaji, tunjangan, insentif dan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif persentase variabel kompensasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.16.**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

<b>Indikator</b>	<b>%</b>	<b>Kriteria</b>
Gaji	74,2%	Baik
Tunjangan	74,2%	Baik
Insentif	75,5%	Baik
Kesejahteraan pegawai	77,9%	Baik
<b>Persentase</b>	<b>75,6%</b>	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kompensasi pegawai Kecamatan Gunungpati termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 74,2%. Hasil tersebut dibuktikan dengan banyaknya jawaban responden yang menyatakan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori baik atau 17 dari 32 pegawai atau 53,13% yang menyatakan bahwa kompensasi tergolong baik kemudian 11 dari 32 pegawai atau 34,38% yang menyatakan bahwa kompensasi tergolong sangat baik kemudian terdapat 3 dari 32 pegawai atau 9,38% yang menyatakan bahwa kompensasi tergolong kurang baik dan terdapat 1 dari 32 pegawai atau 3,13%

menjawab bahwa kompensasi dalam kategori tidak baik Hasil ini dapat dilihat dari persentase masing-masing indikator Kompensasi sebagai berikut:

### 1. Deskriptif Indikator Gaji

Gambaran mengenai distribusi indikator gaji dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.17.**  
**Deskriptif Persentase Gaji**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	9	28,13%	74,2%
63% s/d 81%	Baik	19	59,38%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	2	6,25%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	2	6,25%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator gaji termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 74,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan gaji, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 19 dari 32 pegawai atau 59,38% menjawab bahwa dalam indikator gaji dalam kategori baik, adapun sebanyak 9 dari 32 pegawai atau 28,13% menjawab bahwa dalam indikator gaji dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator gaji dalam kategori kurang baik dan terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator gaji dalam kategori tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan gaji, seperti gaji yang didapat telah sesuai dan pegawai merasa puas dengan gaji yang diterima.

## 2. Deskriptif Indikator Tunjangan

Gambaran mengenai distribusi indikator tunjangan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.18.**  
**Deskriptif Persentase Tunjangan**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	10	31,25%	74,2%
63% s/d 81%	Baik	12	37,50%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	10	31,25%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator tunjangan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 74,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan tunjangan, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 12 dari 32 pegawai atau 37,50% menjawab bahwa dalam indikator tunjangan dalam kategori baik, adapun sebanyak 10 dari 32 pegawai atau 31,25% menjawab bahwa dalam indikator tunjangan dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 10 dari 32 pegawai atau 31,25% menjawab bahwa dalam indikator tunjangan dalam kategori kurang baik dan kategori tidak baik sebesar 0% atau tidak ada pegawai yang menjawab bahwa motivasi dalam indikator tunjangan tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan tunjangan seperti mendapatkan THR, jaminan kesehatan, dan lain lainnya dengan baik.

### 3. Deskriptif Indikator Insentif

Gambaran mengenai distribusi indikator insentif dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.19.**  
**Deskriptif Persentase Insentif**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	13	40,62%	75,5%
63% s/d 81%	Baik	14	43,75%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	2	6,25%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	3	9,38%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator insentif termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 75,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan insentif, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 14 dari 32 pegawai atau 43,75% menjawab bahwa dalam indikator insentif dalam kategori baik, adapun sebanyak 13 dari 32 pegawai atau 40,63% menjawab bahwa dalam indikator insentif dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator insentif dalam kategori kurang baik dan terdapat 3 dari 32 pegawai atau 9,38% menjawab bahwa dalam indikator insentif dalam kategori tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan insentif, seperti pegawai mendapat insentif karena prestasinya.

#### 4. Deskriptif Indikator Kesejahteraan Pegawai

Gambaran mengenai distribusi indikator kesejahteraan pegawai dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.20.**  
**Deskriptif Persentase Kesejahteraan Pegawai**

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
82% s/d 100%	Sangat Baik	14	43,75%	77,9%
63% s/d 81%	Baik	14	43,75%	
44% s/d 62%	Kurang Baik	2	6.25%	
25% s/d 43%	Tidak Baik	2	6.25%	
Jumlah		32	100%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Indikator kesejahteraan pegawai termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 77,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan kesejahteraan pegawai, terlihat dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 14 dari 32 pegawai atau 43,75% menjawab bahwa dalam indikator kesejahteraan pegawai dalam kategori baik, adapun sebanyak 14 dari 32 pegawai atau 43,75% menjawab bahwa dalam indikator kesejahteraan pegawai dalam kategori sangat baik, kemudian terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator kesejahteraan pegawai dalam kategori kurang baik dan terdapat 2 dari 32 pegawai atau 6,25% menjawab bahwa dalam indikator kesejahteraan pegawai dalam kategori tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan gaji, seperti pegawai mendapatkan kompensasi tambahan seperti rekreasi , jaminan uang pensiun, dan fasilitas kantor.

#### 4.1.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 4, yaitu: (1) ada pengaruh secara signifikan disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, (2) ada pengaruh secara signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai, (3) ada pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dan, (4) ada pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh antara disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati serta untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil analisis berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.21.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.829	5.028		.165	.870
	Disiplin Kerja	.268	.097	.329	2.754	.010
	Motivasi	.264	.106	.303	2.485	.019
	Kompensasi	.317	.114	.377	2.778	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,829 + 0,268X_1 + 0,264X_2 + 0,317X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda di atas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,829.  
Konstanta sebesar 0,829 dengan koefisien disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) bernilai konstan atau tetap, maka diperoleh nilai kinerja sebesar 0,829.
2. Koefisien Disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,268.  
Artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,268.
3. Koefisien Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,264.  
Artinya jika motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,264.
4. Koefisien kompensasi ( $X_3$ )= 0,317.  
Artinya jika kompensasi ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,317.

### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.1.3.1 Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Indikasi model yang bebas dari multikolinieritas yaitu memiliki nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10. Berikut hasil pengolahan menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16*:

**Tabel 4.22.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.808	.462	.215	.429	2.333
	Motivasi	.803	.425	.194	.411	2.430
	Kompensasi	.848	.465	.217	.331	3.022

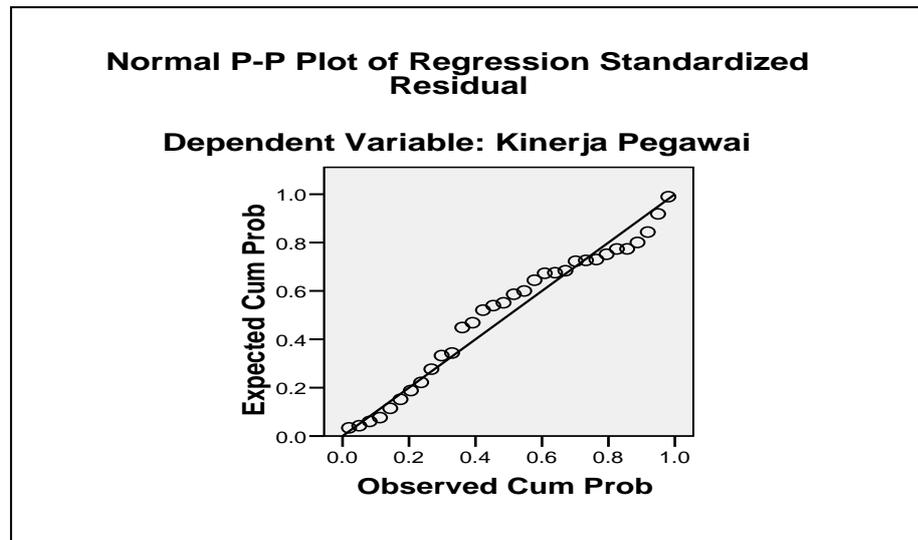
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel di atas menunjukkan setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 yaitu 0,429 untuk variabel disiplin kerja, untuk variabel motivasi sebesar 0,411 dan 0,331 untuk variabel kompensasi. Sedangkan nilai VIF < 10 yaitu 2,333 untuk variabel disiplin kerja, untuk variabel motivasi sebesar 2,430 dan untuk variabel kompensasi sebesar 3,022 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

#### 4.1.3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability p-plot* sebagai berikut:



**Gambar 4.1.**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot**

Pada grafik *P-Plot* terlihat titik-titik distribusi terletak di sekitar garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa penyebaran kinerja kerja memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada analisis *Kolmogorof Smirnov (KS)* sebagai berikut:

**Tabel 4.23.**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20220663
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.093
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.654
Asymp. Sig. (2-tailed)		.785

a. Test distribution is Normal.

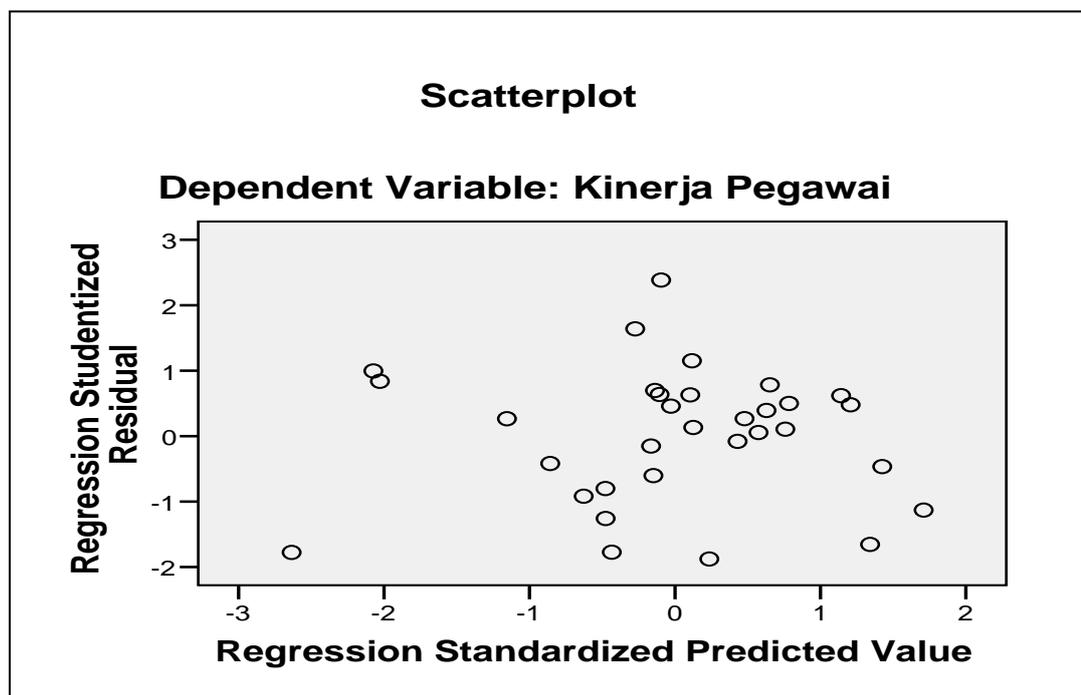
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel 4.6. menunjukkan hasil uji normalitas data yang diperoleh melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,654 dan signifikansinya  $0,785 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

#### 4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*, apabila terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu vertikal (Y), berarti model regresi tersebut tidak mengindikasikan heteroskedastisitas. Sedangkan apabila titik-titiknya membentuk suatu pola tertentu yang teratur berarti mengindikasikan heteroskedastisitas. Berikut hasil pengolahan menggunakan program *SPSS for windows release 16*:



Gambar 4.2.  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot*

Grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar tidak teratur berada di atas maupun di bawah angka 0 sumbu vertikal (Y) dan tidak membentuk pola yang teratur, hal ini berarti model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Selain melalui grafik *scatterplot*, pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan melalui uji Glejser. Berikut hasil pengolahan menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16*:

**Tabel 4.24.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.142	2.785		2.564	.016
	Disiplin Kerja	-.100	.054	-.503	-1.863	.073
	Motivasi	-.012	.059	-.054	-.198	.845
	Kompensasi	.070	.063	.340	1.107	.278

a. Dependent Variable: AbRes

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi nilai *absolute residual* (AbsRes). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel disiplin sebesar  $0,073 > 0,05$ , nilai signifikansi variabel motivasi sebesar  $0,845 > 0,05$ , serta nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar  $0,278 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas model regresi.

#### 4.1.4 Uji Hipotesis

##### 4.1.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati secara simultan. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan apabila  $\text{sig} > 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  ditolak. Berikut hasil uji simultan menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16*:

**Tabel 4.25.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.378	3	242.793	45.218	.000 <sup>a</sup>
	Residual	150.341	28	5.369		
	Total	878.719	31			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 45.218 lebih besar daripada  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.

##### 4.1.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati secara parsial.

Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan apabila  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  ditolak. Berikut hasil uji parsial menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16*:

**Tabel 4.26.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.829	5.028		.165	.870
	Disiplin Kerja	.268	.097	.329	2.754	.010
	Motivasi	.264	.106	.303	2.485	.019
	Kompensasi	.317	.114	.377	2.778	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

1. Disiplin dengan kinerja.

Tabel *coefficients* di atas menunjukkan bahwa hasil uji t untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 2,754$  dengan signifikansi  $0,010 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati” **diterima**.

2. Motivasi dengan kinerja.

Tabel *coefficients* di atas menunjukkan bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 2,485$  dengan signifikansi  $0,019 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati” **diterima**.

3. Kompensasi dengan kinerja.

Tabel *coefficients* di atas menunjukkan bahwa hasil uji t untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 2,778$  dengan signifikansi  $0,010 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati” **diterima**.

#### 4.1.4.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil pengolahan menggunakan program *SPSS for Windows Release 16*:

**Tabel 4.27.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.829	.811	2.31718

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,811. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dikalikan 100% untuk mengetahui besarnya nilai  $R^2$  yaitu 81,1% sedangkan untuk mengetahui faktor lain diluar  $R^2$  dengan cara 100% dikurangi nilai  $R^2$  81,1% hasilnya 18,9%. Hal ini berarti kinerja pegawai Kecamatan

Gunungpati dipengaruhi oleh disiplin, motivasi dan kompensasi sebesar 81,1%. Sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.1.4.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Koefisiensi determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh masing-masing variabel disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kesiapan kerja ( $Y$ ) secara parsial. Hasil pengujian koefisiensi determinasi parsial ( $r^2$ ) dengan bantuan program *SPSS for windows release 16* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.28.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.808	.462	.215	.429	2.333
	Motivasi	.803	.425	.194	.411	2.430
	Kompensasi	.848	.465	.217	.331	3.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Hasil analisis pada tabel di atas besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati diperoleh nilai parsial sebesar 0,462 kemudian dikuadratkan ( $r^2$ ), yaitu  $0,462^2 = 0,2134 = 21,39\%$  sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati sebesar 21,39%.

Hasil analisis pada tabel di atas besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati diperoleh nilai parsial sebesar 0,425 kemudian dikuadratkan ( $r^2$ ), yaitu  $0,425^2 = 0,1806 = 18,06\%$  sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati sebesar 18,06%.

Hasil analisis pada tabel di atas besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati diperoleh nilai parsial sebesar 0,465 kemudian dikuadratkan ( $r^2$ ), yaitu  $0,465^2 = 0,2162 = 21,61\%$  sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati sebesar 21,61%.

## **4.2 Pembahasan**

Hasil perhitungan analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati baik secara simultan maupun parsial.

### **4.2.1 Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati**

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif persentase variabel disiplin, motivasi dan kompensasi dalam kategori baik. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati. Hasil dari uji coba determinasi simultan menunjukkan bahwa 81,1% variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin, motivasi dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan

oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini. Cukup besarnya pengaruh secara simultan antara disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu disiplin, motivasi dan kompensasi.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,215 pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan dari uji koefisien determinasi simultan diperoleh nilai R sebesar 0,910 dan  $R^2$  adalah 81,1%. Nilai R yang bertanda positif menunjukkan bahwa  $H_1$  yaitu ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati diterima sebesar 81,1% dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.

Berdasarkan penelitian di atas dapat dilihat bahwa motivasi, disiplin dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati harus memberikan disiplin, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dari nilai signifikan 0,010 pada uji t untuk variabel disiplin kurang dari 0,05 yang berarti ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil uji hipotesis yaitu koefisien

determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 21,39% atau  $(0,462)^2$ . Pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Hal tersebut didukung oleh Sinambela (2012:237) yang menyatakan bahwa “Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut”. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Gunungpati.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin pegawai Kecamatan Gunungpati termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 78,2%. Ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati sudah menerapkan disiplin yang baik dalam setiap pekerjaannya. Masing-masing indikator memberikan kontribusi secara umum baik. Hasil ini dapat dilihat dari persentase masing-masing indikator.

Indikator tujuan dan kemampuan termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 82,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan tujuan dan kemampuan, seperti mempunyai tujuan yang harus dicapai dalam bekerja, bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang diberikan, dan memiliki semangat dalam mengerjakan tugas. Indikator teladan pimpinan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 78,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan teladan pimpinan, seperti pimpinan memberi contoh yang baik dan memberikan saran serta arahan dengan baik.

Indikator balas jasa termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 73,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan balas jasa, seperti telah memberikan gaji yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memberikan kesejahteraan yang layak kepada pegawai. Indikator keadilan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 75,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan keadilan, seperti pegawai diperlakukan adil ketika bekerja serta tidak ada pilih kasih dalam menghukum pegawai yang melanggar peraturan. Indikator pengawasan melekat termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 76,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan pengawasan melekat, seperti pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada pegawainya ketika bekerja.

Indikator sanksi atau hukuman melekat termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 81,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan sanksi atau hukuman, seperti pimpinan selalu memberi sanksi apabila ada pegawai yang melanggar aturan dan pegawai merasa takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ada. Indikator ketegasan melekat termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 78,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik kaitannya dengan ketegasan, seperti, pimpinan selalu bertindak tegas dan berani dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Indikator hubungan kemanusiaan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 79,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki disiplin yang baik

kaitannya dengan hubungan kemanusiaan, seperti pegawai mempunyai hubungan erat dengan semua pegawai dan pimpinan serta selalu terciptanya keharmonisan didalam kantor.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dari nilai signifikan 0,019 pada uji t untuk variabel disiplin kurang dari 0,05 yang berarti ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil uji hipotesis yaitu koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 18,06% atau  $(0,425)^2$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Gunungpati. Motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal dari pegawai karena motivasi kerja menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Adanya motivasi yang tinggi, maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik, sedangkan sebaliknya apabila motivasi kerja yang kurang maka kinerja pegawai akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal. Hal tersebut senada dengan pendapat Wirawan (2009:7) yang menyatakan bahwa:

Faktor internal pegawai ada dua yaitu faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kecamatan Gunungpati termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 72,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Hasil ini dapat dilihat dari persentase masing-masing indikator. Indikator kebutuhan fisik termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 70,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan fisik seperti, pegawai mendapatkan fasilitas memadai yang menunjang pekerjaan dan pegawai mendapatkan jam istirahat yang cukup. Indikator kebutuhan rasa aman termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 71,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan rasa aman, seperti keamanan di tempat kerja sudah terjamin sehingga pegawai merasa aman dengan barang pribadi yang di bawa ke kantor.

Indikator kebutuhan sosial termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 74,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan sosial, seperti pegawai merasa bahwa pada saat membutuhkan bantuan rekan kerja bersedia membantu dan tercipta hubungan kekeluargaan yang baik antar pegawai.

Indikator kebutuhan penghargaan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 66,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan kebutuhan penghargaan, seperti pimpinan yang memberikan pujian kepada pegawainya. Salah satu yang dapat mendorong motivasi kerja pegawai adalah dukungan atau pujian dari

pimpinannya, pemberian pujian kepada bawahannya diharapkan akan membangkitkan semangat kerja pegawai yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerjanya. Indikator aktualisasi diri termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 78,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang baik kaitannya dengan aktualisasi diri, seperti pegawai mempunyai peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pegawai merasa bangga jika diberikan tanggung jawab yang lebih besar dari yang dikerjakan saat ini.

#### **4.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dari nilai signifikan 0,010 pada uji t untuk variabel disiplin kurang dari 0,05 yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil uji hipotesis yaitu koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 21,61% atau  $(0,465)^2$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Gunungpati.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi pegawai Kecamatan Gunungpati termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 74,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati telah menerima kompensasi sesuai dengan peraturan yang ada. Indikator gaji termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 74,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai

Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan gaji, seperti gaji yang didapat telah sesuai dengan peraturan sesuai jabatannya. Indikator tunjangan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 74,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan tunjangan dengan baik. Indikator insentif termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 75,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan insentif, seperti pegawai mendapat insentif karena prestasinya. Indikator kesejahteraan pegawai termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 77,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Gunungpati memiliki kompensasi yang baik kaitannya dengan kesejahteraan pegawai, seperti pegawai mendapatkan kompensasi tambahan seperti darmawisata, jaminan pensiun, kafetaria, dan olahraga.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, maka dapat diambil beberapa simpulan antara lain:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati sebesar 81,1%. Sehingga kenaikan disiplin, motivasi dan kompensasi akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati sebesar 21,39%. Jadi, semakin tinggi disiplin maka kinerja kerja akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah disiplin maka kinerja juga semakin rendah.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati sebesar 18,06%. Jadi, semakin tinggi motivasi maka kinerja kerja akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja juga semakin rendah.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati sebesar 21,61%. Jadi, semakin tinggi kompensasi maka kinerja kerja akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka kinerja kerja juga semakin rendah.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kaitannya dengan ketegasan, Kepala Kecamatan dihimbau agar lebih berani untuk menghukum pegawainya yang tidak disiplin dan tegas untuk memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada sehingga dengan demikian pimpinan diharapkan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.
2. Kaitannya dengan kebutuhan fisik, pihak Kecamatan perlu menyediakan fasilitas kerja yang lengkap sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik, seperti mesin absensi otomatis untuk mengurangi tingkat keterlambatan pegawai, *printer* multifungsi (dilengkapi *scanner* dan *fotocopy*) agar kinerja pegawai dapat selesai tepat waktu, dan alat tulis kantor untuk menunjang kerja pegawai.
3. Kaitannya dengan kebutuhan penghargaan, Kepala Kecamatan dihimbau untuk memberikan pujian baik lisan maupun dengan memberinya penghargaan kepada pegawai yang bekerja dengan baik sehingga dengan adanya pujian dapat memberikan semangat yang akan berakibat pada meningkatnya kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Djemari, Mardapi. 2008. *Teknik Penyusunan Instrumen dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Offset.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lutfitasari, Resti. 2014. “*Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta*”. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Murty, Windi Aprilia dan Gunasti. 2012. “*Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)*”. Dalam *Jurnal The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Reza, Regina Aditya. 2013. “*Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*”. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sardiman. 2011. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sulistiyani , Ambar dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

## Lampiran 1

## Surat Ijin Observasi



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Pemuda No. 175 Semarang Telp. 3524045 Haring: 3584077 Pws. 2601,2602,2603,2604,2605,2606 Fax. 3584045

**REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070/556/IV/2015

- I. Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
  2. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 tahun 2008, Tanggal 7 Nopember 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang.
  3. Peraturan Walikota Semarang Nomor 44 Tahun 2008 Tanggal 24 Desember 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Semarang.
- II. Memperhatikan : Surat Dari Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi UNNES  
Nomor : 757/UN37.1.7/PP/2015  
Tanggal : 09 April 2015
- III. Pada Prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN / DAPAT MENERIMA** atas Pelaksanaan Penelitian / Survey di Kota Semarang.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : **REZA KURNIAWAN**
  2. Kebangsaan : Indonesia
  3. Alamat : Jl. Raya Petemon Rt. 003 / Rw. 001 Gunungpati, Semarang
  4. Pekerjaan : Mahasiswa
  5. Penanggung jawab : Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D

V. Ketentuan yang harus ditaati adalah :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat/Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
2. Pelaksanaan survey / riset tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan atau Agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
3. Surat rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
4. Setelah survey / riset selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang

VI. Surat Rekomendasi Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 13 April s/d 13 September 2015

VII. Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 13 April 2015

A.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Kota Semarang  
Sekretaris



**Lampiran 2**

**Dokumentasi**



Gambar 1



Gambar 2





Gambar 5



Gambar 6

### Lampiran 3

#### Hasil Wawancara Observasi Awal Pegawai Kecamatan Gunungpati

Pada hasil wawancara dibawah ini informan dinotasikan dengan huruf “P” dan peneliti dinotasikan dengan huruf “I”.

**Nama Informan** : Al Frida Very S, S.STP, M.Si  
**Jabatan** : Kasi Pemerintahan  
**Hari, tanggal penelitian** : Senin, 13 April 2015  
**Pukul** : 10.00 WIB

- P : Apakah semua pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan waktu yang telah diberikan?
- I : Semua pegawai selalu berusaha mengerjakan pekerjaan tepat waktu de, namun tidak bisa dipungkiri keterlambatan juga sering terjadi, karena biasanya pegawai juga mempunyai pekerjaan diluar kantor seperti rapat dan lainnya.
- P : Bagaimana menurut anda mengenai jumlah pekerjaan yang instansi berikan kepada anda, apakah berpengaruh dengan kualitas pekerjaan anda?
- I : Mengenai jumlah pekerjaan sebenarnya tidak ada masalah karena seberapapun banyaknya tugas yang namanya pegawai harus bisa menyelesaikannya karena kita kan mengabdikan untuk masyarakat de, pegawai juga selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaannya seperti saya biasanya mengoreksi kembali pekerjaan apakah ada kesalahan atau tidak.
- P : Apakah ada pegawai yang pernah terlambat berangkat ke kantor dan pulang sebelum jam kerja selesai?
- I : Ya yang seperti itu pasti ada, namun itu kembali ke pribadi masing-masing, tapi bisa jadi karena kurangnya pengawasan dan sanksi dari pimpinan juga sama belum adanya mesin presensi karena di kantor pemerintahan seperti balaikota itu sudah ada mesin presensinya jadi pegawainya lebih tepat waktu.
- P : Tindakan apa yang pimpinan berikan mengenai pegawai yang terlambat?
- I : Untuk saat ini Pimpinan hanya baru memberikan teguran lisan apabila ada yang terlambat, namun pimpinan telah menghimbau akan ada sanksi serius seperti pengurangan tunjangan penghasilan pegawai apabila pegawai terlambat dan tidak mengikuti apel pagi dan siang berkali-kali.
- P : Bagaimana hubungan (interaksi) antara pegawai satu dengan yang lain?
- I : Semua pegawai mempunyai hubungan yang baik, apabila ada masalah langsung segera diselesaikan
- P : Apakah Kepala Kecamatan selalu memberikan pujian atas hasil kerja Saudara?
- I : Kadang-kadang memberikan pujian de.

- P : Apakah kantor Saudara bekerja menyediakan fasilitas kerja yang lengkap untuk menunjang kelancaran dalam bekerja?
- I : Cukup lengkap, namun untuk komputernya perlu ditambahkan karena ketika jam sibuk kerja penggunaan computer harus bergantian dan satu lagi yaitu kurangnya mesin fotocopy.
- P : Apakah Gaji yang saudara dapat telah mencukupi kebutuhan anda?
- I : Cukup, tapi kalo bisa tunjangannya ditambahkan.
- P : Apakah instansi memberikan rekreasi untuk pegawainya?
- I : Ada, biasanya dengan keluarga pegawai juga.

#### Lampiran 4

#### Hasil Wawancara Observasi Awal Pegawai Kecamatan Gunungpati

Pada hasil wawancara dibawah ini informan dinotasikan dengan huruf “P” dan peneliti dinotasikan dengan huruf “I”.

**Nama Informan** : **Kurotun**  
**Jabatan** : **Staf Administrasi**  
**Hari, tanggal penelitian** : **Senin, 13 April 2015**  
**Pukul** : **10.30 WIB**

- P : Apakah semua pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan waktu yang telah diberikan?
- I : Ada yang tepat waktu, namun ada juga yang tidak tergantung pekerjaan yang diberikan.
- P : Bagaimana menurut anda mengenai jumlah pekerjaan yang instansi berikan kepada anda, apakah berpengaruh dengan kualitas pekerjaan anda?
- I : Ya kadang jika jumlahnya terlalu banyak pernah terjadi kesalahan karena biasanya ada pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan hanya diberi waktu berapa hari saja.
- P : Apakah ada pegawai yang pernah terlambat berangkat ke kantor dan pulang sebelum jam kerja selesai?
- I : Ada de, ya karena misal seperti saya kan ibu rumah tangga jadi biasanya masih banyak keperluan di rumah de tapi saya selalu berusaha untuk tidak terlambat.
- P : Tindakan apa yang pimpinan berikan mengenai pegawai yang terlambat?
- I : Biasanya ditegur pimpinan de, tapi katanya ada wacana untuk diberi sanksi administrasi de.
- P : Bagaimana hubungan (interaksi) antara pegawai satu dengan yang lain?
- I : Hubungan antar pegawai baik, pegawai menghormati satu sama lain dan berusaha menghindari konflik.
- P : Apakah Kepala Kecamatan selalu memberikan pujian atas hasil kerja Saudara?
- I : Jarang.
- P : Apakah kantor Saudara bekerja menyediakan fasilitas kerja yang lengkap untuk menunjang kelancaran dalam bekerja?
- I : Kurang lengkap, masih perlu mesin fotocopy.
- P : Apakah Gaji yang saudara dapat telah mencukupi kebutuhan anda?
- I : Alhamdulillah cukup
- P : Apakah instansi memberikan rekreasi untuk pegawainya?
- I : iya, biasanya setiap tahun.

## Lampiran 5

### Hasil Wawancara Observasi Awal Pegawai Kecamatan Gunungpati

Pada hasil wawancara dibawah ini informan dinotasikan dengan huruf "I" dan peneliti dinotasikan dengan huruf "P".

**Nama Informan** : Ardian widiardi A.Md  
**Jabatan** : Verivikator Keuangan  
**Hari, tanggal penelitian** : Selasa, 14 April 2015  
**Pukul** : 09.00

- P : Apakah semua pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan waktu yang telah diberikan?
- I : Berusaha tepat waktu namun ya pernah ada keterlambatan
- P : Bagaimana menurut anda mengenai jumlah pekerjaan yang instansi berikan kepada anda, apakah berpengaruh dengan kualitas pekerjaan anda?
- I : Tidak ada masalah mengenai jumlah pekerjaan apabila bats waktunya cukup, namun jika jumlahnya banyak dan waktunya mepet biasanya cukup kesulitan.
- P : Apakah ada pegawai yang pernah terlambat berangkat ke kantor dan pulang sebelum jam kerja selesai?
- I : Ada, tapi saya berusaha mengikuti aturan yang ada
- P : Tindakan apa yang pimpinan berikan mengenai pegawai yang terlambat?
- I : Masih belum ada sanksinya.
- P : Bagaimana hubungan (interaksi) antara pegawai satu dengan yang lain?
- I : Terjalin hubungan kekeluargaan yang baik.
- P : Apakah Kepala Kecamatan selalu memberikan pujian atas hasil kerja Saudara?
- I : Masih jarang-jarang.
- P : Apakah kantor Saudara bekerja menyediakan fasilitas kerja yang lengkap untuk menunjang kelancaran dalam bekerja?
- I : Sudah baik namun masih kurang lengkap.
- P : Apakah Gaji yang saudara dapat telah mencukupi kebutuhan anda?
- I : Ya kalo untuk saya pribadi cukup, tapi masih ada yang mengganjal karena pegawai Kecamatan sering di tuntutan untuk mengikuti berbagai lomba yang tidak di anggarkan padahal untuk mengikuti lomba tersebut membutuhkan dana yang tidak sedikit. Hal seperti itu yang terkadang menjadi beban para pegawai.
- P : Apakah instansi memberikan rekreasi untuk pegawainya?
- I : iya ada, biasanya selain untuk rekreasi pegawai juga biasanya ada kunjungan ke kantor Kecamatan atau instansi di daerah lain untuk menambah wawasan pegawai.

**Lampiran 6****Hasil Wawancara Observasi Masyarakat  
Kecamatan Gunungpati**

Pada hasil wawancara dibawah ini informan dinotasikan dengan huruf "I" dan peneliti dinotasikan dengan huruf "P".

**Nama Informan** : **Rokhani**  
**Hari, tanggal penelitian** : **Selasa, 14 April 2015**  
**Pukul** : **11.00**

- P : Maaf pak, sedang mengurus apa di kantor Kecamatan?  
I : Mau mengambil surat keterangan kepemilikan tanah mas  
P : Oh, sejak kapan Bapak membuat SKKP?  
I : Sudah lama mas, hampir tiga minggu.  
P : Sebelumnya sudah pernah membuat pak?kalau biasanya Bapak membuat SKKP itu berapa lama pak?  
I : Dulu saya pernah buat mba sekitar seminggu itu sudah jadi, ini saya membuat lagi untuk sawah yang baru saya beli mba.  
P : Menurut Bapak pelayanan di Kantor Kelurahan ini bagaimana pak?  
I : Pelayanannya lama mbak, kalo sekarang agak ribet mba karena yang ngurus itu tidak satu orang jadi harus pindah ke pegawai lainnya dan biasanya malah ditinggal lalu di janjikan jadi beberapa hari kemudian tapi nyatanya seperti hari ini malah belum jadi mba.

## Lampiran 7

### Hasil Observasi

#### A. Pengamatan

##### 1. Disiplin

- a. Terdapat 18 pegawai yang datang terlambat dan 14 pegawai datang tepat waktu pada tanggal 13 April 2015, pukul 08.00 WIB Kecamatan masih sepi padahal jam masuk pukul 07.00 WIB.
- b. Ketika jam pulang juga terdapat masalah karena sebelum jam pulang kantor yaitu pukul 15.15 WIB banyak pegawai kantor yang pulang dahulu sebelum jam pulang. Bahkan ketika jam menunjukkan pukul 14.30 WIB kantor Kecamatan sudah sepi hanya terdapat 12 pegawai yang ada dari 32 pegawai Kecamatan.
- c. Pegawai kurang disiplin terhadap absensi di Kecamatan karena dapat dilihat dari buku absensinya seperti pada lampiran dokumentasi, hanya beberapa pegawai saja yang rajin mengisi absensi Kecamatan.
- d. Ada pegawai Kecamatan yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi seperti menjemput anaknya sekolah. Ada juga pegawai kantor yang mengatakan rapat namun tidak kembali ke kantor lagi/langsung pulang.
- e. Kurang disiplinnya pegawai juga terlihat ketika ada pegawai yang merokok dalam ruangan kerja padahal kantor Kecamatan sudah menyediakan ruangan untuk merokok/smoking room dan pada ruang kerja sudah tertera mengenai hukum dari merokok di ruang publik

##### 2. Motivasi Kerja

- a. Fasilitas yang tersedia masih kurang lengkap (kurang memberikan kemudahan dalam bekerja)
- b. Semangat kerja masih kurang (masih ada pegawai yang terlambat dan kurang antusias dalam memberikan pelayanan).
- c. Pimpinan kurang mengapresiasi (memuji) pegawainya.

3. Kompensasi
  - a. Ada pegawai yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi namun dalam kinerjanya tidak lebih baik dari pegawai yang jabatannya dibawahnya.
  - b. Ada pegawai dengan jabatan yang tinggi namun kurang menguasai fasilitas seperti computer dll.
4. Kinerja Pegawai
  - a. Ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya , karena terdapat pegawai yang bertugas staf administrasi namun kurang menguasai pengelolaan arsip.
  - b. Ada beberapa pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan.
  - c. Ada beberapa pegawai yang kurang ramah dan ruang informasi jarang ada yang menjaga.
  - d. Kurangnya jumlah pegawai.

## Lampiran 8

## Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229  
Telp. +62248508015 Fax. +62248508015  
Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: [fe@unnes.ac.id](mailto:fe@unnes.ac.id)

Nomor :1924/UN37.1.7/PP/2015  
Hal : **Ijin Penelitian**

10 Agustus 2015

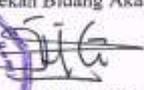
Yth. Camat Gunungpati  
Jl. Mr. Wuryanto No. 33  
Semarang

Diberitahukan dengan hormat bahwa, mahasiswa kami:

Nama : Reza Kurniawan  
NIM : 710 141 1332  
Jurusan/Konsentrasi : Pend. Ekonomi / Pend. AP

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati**". Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan penelitian di Sekolah/Instansi yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan Agustus 2015 sd. selesai.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Dekan  
Prof. Heryanto, Dekan Bidang Akademik,  
  
  
Prof. Heryanto, MBA., PhD.  
NIP. 196307181987021001

Tembusan Yth.:  
1. Dekan  
2. Kejur. Pend. Ekonomi  
Fakultas Ekonomi Unnes

FM-05-AKD-24

## Lampiran 9

## Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
KECAMATAN GUNUNGPATI

Alamat : Jalan Mr. Wuryanto Km. 5 Semarang Telp. 6921021; Fax. 76921570

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/ 479

Yang bertanda tangan di bawah ini Camat Gunungpati Kota Semarang menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa sebagai berikut:

Nama : REZA KURNIAWAN  
 NIM : 710 141 1332  
 Program : Sarjana (S1)  
 Semester : 9 (sembilan)  
 Jurusan : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran)  
 Fakultas : Ekonomi  
 Universitas : Universitas Negeri Semarang (UNNES)

benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati**" di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang pada bulan Agustus 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Semarang, 21 - 8 - 2015

  
**AL FRIDA VERY S, S.STP, M.Si**  
 Penata  
 NIP. 19840825 200212 1 001

## Lampiran 10

### Kisi – Kisi Angket Uji Coba Instrumen

NO	VARIABEL	INDIKATOR	NO BUTIR SOAL	JUMLAH
1	Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan	1,2,3	3
		2. Teladan pimpinan	4,5,6	3
		3. Balas jasa	7,8,9	3
		4. Keadilan	10,11,12	3
		5. Pengawasan melekat	13,14,15	3
		6. Sanksi atau hukuman	16,17,18	3
		7. Ketegasan	19,20,21	3
		8. Hubungan kemanusiaan	22,23,24	3
2	Motivasi	1. Kebutuhan fisik	25,26,27	3
		2. Kebutuhan rasa aman	28,29,30	3
		3. Kebutuhan sosial	31,32,33	3
		4. Kebutuhan penghargaan	34,35,36	3
		5. Aktualisasi diri	37,38,39	3
3	Kompensasi	1. Gaji	40,41,42	3
		2. Tunjangan	43,44,45	3
		3. Intensif	46,47,48	3
		4. Kesejahteraan pegawai	49,50,51	3
4	Kinerja	1. Jumlah pekerjaan	52,53,54	3
		2. Kualitas pekerjaan	55,56,57	3
		3. Ketepatan waktu	58,59,60	3
		4. Kehadiran	61,62,63	3
		5. Kemampuan kerjasama	64,65,66	3
Jumlah butir soal				66

## Lampiran 11

### ANGKET UJI COBA PENELITIAN PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPATI.

Nama :

No Responden :

#### **Petunjuk Pengisian Angket**

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom yang sudah disediakan.
2. Jawablah pernyataan ini dengan keadaan atau perasaan anda sebenarnya.
3. Jawablah dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan.
4. Pilihlah salah satu dari empat jawaban :
 

SS	: Sangat Setuju	KS	: Kurang Setuju
S	: Setuju	TS	: Tidak Setuju
5. Jika anda ingin mengganti jawaban berilah tanda (X) pada jawaban yang telah dipilih, kemudian pilihlah jawaban yang menurut anda lebih sesuai dengan keadaan atau perasaan anda sebenarnya.
6. Dalam pengisian, diharapkan anda **tidak ragu – ragu atau terpengaruh dengan teman – teman.**
7. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar jika anda menjawab sesuai dengan kondisi dan perasaan anda.
8. **Jawablah setiap pernyataan.** Apabila sudah selesai, periksalah kembali setiap pernyataan sehingga tidak ada jawaban yang terlewati.
9. Jawaban anda tidak akan mempengaruhi nama baik dan akan dijamin kerahasiaannya.

## DAFTAR PERNYATAAN

### A. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>					
1	Saya memiliki tujuan yang harus saya capai terhadap setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.				
2	Saya selalu bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.				
3	Saya memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan yang saya kuasai.				
<b>Teladan Pimpinan</b>					
4	Saya menjadikan pemimpin sebagai panutan dalam bekerja.				
5	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.				
6	Pimpinan memberi contoh kepada saya untuk lebih disiplin dalam bekerja.				
<b>Balas Jasa</b>					
7	Saya merasa mendapatkan kesejahteraan yang layak				
8	Saya mendapatkan balas jasa (gaji) yang sesuai.				
9	Balas jasa yang saya terima menambah semangat kerja dan membuat saya lebih disiplin.				
<b>Keadilan</b>					
10	Saya merasa diperlakukan adil ketika bekerja.				
11	Pemimpin menjunjung tinggi nilai keadilan.				
12	Pimpinan tidak pilih kasih dalam menghukum pegawai yang melanggar peraturan.				
<b>Pengawasan Melekat</b>					
13	Pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada pegawai dalam bekerja.				
14	Pengawasan dari pimpinan membuat saya menjadi lebih disiplin dalam bekerja.				
15	Pengawasan dari pimpinan membuat saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lain				
<b>Sanksi atau Hukuman</b>					
16	Saya tidak berani melanggar peraturan-peraturan yang ada di instansi				
17	Pimpinan selalu memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan				

18	Sanksi hukuman yang diterapkan instansi mempengaruhi tingkat kedisiplinan saya.				
<b>Ketegasan</b>					
19	Pimpinan bertindak tegas dalam menjaga kedisiplinan pegawai.				
20	Pimpinan sering menekankan saya agar tidak melanggar peraturan-peraturan yang ada.				
21	Pimpinan selalu memberi sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.				
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>					
22	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua pegawai dan pimpinan.				
23	Saya merasa nyaman dengan suasana harmonis di instansi.				
24	Saya selalu mendapat bantuan dari rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.				

### B. Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<b>Kebutuhan Fisik</b>					
25	Saya mendapatkan jam istirahat yang cukup dari instansi.				
26	Saya diperbolehkan mengambil cuti/libur kerja untuk alasan tertentu				
27	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai untuk menunjang kerja saya				
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>					
28	Barang-barang yang saya bawa ditempat kerja terjamin keamanannya.				
29	Saya merasa aman dengan barang pribadi yang saya bawa ke kantor.				
30	Keamanan motor,mobil ditempat saya bekerja sudah terjamin dan tidak ada yang hilang				
<b>Kebutuhan sosial</b>					
31	Saya menjalin hubungan yang baik dengan semua pegawai Kecamatan.				
32	Jika ada kesulitan dalam bekerja rekan kerja akan membantu dalam menyelesaikannya				
33	Adanya pertemuan secara rutin bisa menjalin hubungan yang baik				
<b>Kebutuhan penghargaan</b>					
34	Pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang bekerja dengan baik.				
35	Saya merasa dihormati oleh pegawai lain.				
36	Instansi memberikan penghargaan bagi pegawai				

	yang berprestasi.				
<b>Aktualisasi Diri</b>					
37	Pimpinan memberi peluang kepada saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.				
38	Saya akan merasa bangga jika diberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari yang dikerjakan saat ini.				
39	Potensi dan etrampilan yang saya punyai sangat berguna di instansi ini				

### C. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<b>Gaji</b>					
40	Saya menerima gaji yang sesuai dengan harapan.				
41	Gaji yang saya terima tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan.				
42	Besarnya gaji sebagai pegawai Kecamatan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.				
<b>Tunjangan</b>					
43	Instansi selalu memberikan saya tunjangan setiap bulannya.				
44	Setiap tahun saya mendapatkan THR dari instansi.				
45	Tunjangan yang diberikan menjadikan saya lebih giat dalam bekerja.				
<b>Intensif</b>					
46	Instansi memberikan bonus penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik di dalam instansi maupun diluar instansi				
47	Dengan adanya bonus dari instansi saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja				
48	Bonus yang saya dapat mampu menambah penghasilan saya				
<b>Kesejahteraan pegawai</b>					
49	Instansi memberikan fasilitas program rekreasi kepada para pegawai				
50	Saya selalu merasa nyaman dan senang dalam bekerja.				
51	Instansi selalu memperhatikan kesejahteraan setiap pegawai				

**D. Kinerja Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<b>Jumlah Pekerjaan</b>					
52	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan				
53	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu				
54	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.				
<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
55	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
56	Saya selalu mengoreksi kembali tugas yang telah saya kerjakan.				
57	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan prosedur yang telah ada.				
<b>Ketepatan Waktu</b>					
58	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
59	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
60	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya				
<b>Kehadiran</b>					
61	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja				
62	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja.				
63	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.				
<b>Kemampuan Kerja sama</b>					
64	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain				
65	Saya mendapatkan bantuan dari rekan saya ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja.				
66	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.				

## Lampiran 12

## DAFTAR NAMA RESPONDEN

NO	NAMA	L/P
1	Bambang P,SH,S.IP,M.Si	L
2	Sutrisno, SH	L
3	Sutomo, SH	L
4	Marsumul, SH	L
5	Handayani,SP	P
6	Al Frida Very S, S.STP, M.Si	L
7	Agung Sugiharto	L
8	Sutiknyo, SE	L
9	Mutmainah,SE	P
10	Teguh Budi Haryono	L
11	Rusmadi	L
12	Muntari, BA	P
13	Nilta Tsuroya, S Pd	P
14	Sriyono	L
15	Pariya	L
16	Mujiono	L
17	Ety Ediyati	P
18	Imroatun Nurul S	P
19	Sri Sukaryati	P
20	Kurotun	P
21	Tri Ariningsih	P
22	Dion Dwi Okta AR, A.Md	L
23	Endang S	P
24	Sutarto	L
25	Ngatiyono	L
26	Mulyati	P
27	Dion Dwi Okta AR, A.Md	L
28	Sugeng	L
29	Buseri	L
30	Moh. Isman	L
31	Budi Daryono	L
32	Kusworo	L

## Lampiran 13

## Tabulasi Uji Coba Variabel Disiplin X1

RES.	DISIPLIN KERJA																							
	Tujuan dan Kemampuan			Teladan Pimpinan			Balas Jasa			Keadilan			Pengawasan Melekat			Sanksi Atau Hukuman			Ketegasan			Hubungan Kemanusiaan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	4	4
8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
10	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
11	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
16	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3
20	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3
23	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
24	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
25	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3
30	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3
31	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
	112	109	102	98	98	106	92	94	96	98	99	97	98	100	96	107	103	107	104	97	83	99	102	100

## Lampiran 14

Tabulasi Uji Coba Variabel Motivasi X2

RES.	MOTIVASI														
	Kebutuhan Fisik			Kebutuhan Rasa Aman			Kebutuhan Sosial			Kebutuhan Penghargaan			Aktualisasi Diri		
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1	4	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
6	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
7	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
8	2	4	3	4	1	3	3	3	4	3	2	1	4	4	4
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
22	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
23	1	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3
24	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
25	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3
26	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
30	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
32	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
	91	97	98	100	97	101	104	104	101	94	93	89	100	105	102

## Lampiran 15

## Tabulasi Uji Coba Variabel Kompensasi X3

RES.	KOMPENSASI										
	Gaji			Tunjangan		Insentif			Kesejahteraan pegawai		
	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
7	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4
8	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2
13	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
19	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
21	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
24	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
27	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4
28	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3
29	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3
32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
	93	99	92	92	90	86	92	95	84	94	95

## Lampiran 16

## Tabulasi Uji Coba Variabel Kinerja

Res	Kinerja														
	Jumlah Pekerjaan			Kualitas Pekerjaan			Ketepatan Waktu			Kehadiran			Kemampuan Kerjasama		
	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
6	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
8	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3
9	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
15	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4
16	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
17	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
18	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
19	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
20	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
21	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
27	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
28	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
29	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
31	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4
32	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
	90	96	98	108	108	110	100	109	104	101	105	105	113	106	90

Lampiran 17

Hasil Uji Validitas Disiplin X1

	VA R00 001	VA R0 002	VAR 000 003	VA R0 004	VA R0 005	VA R0 006	VA R0 007	VA R0 008	VA R0 009	VA R0 010	VA R0 011	VA R0 012	VAR 000 013	VA R0 0014	VA R0 0015	VA R0 0016	VA R0 0017	VA R0 0018	VA R0 0019	VA R0 0020	VA R0 0021	VA R0 0022	VA R0 0023	VAR 000 024	VAR 000 025	
0 Pearson 1 Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 32	,76 32	,430 32	,34 32	,39 32	,21 32	,00 32	,11 32	,11 32	,50 32	,26 32	,14 32	,092 32	-, 32	,11 32	,14 32	-, 32	,23 32	,36 32	-, 32	,05 32	,04 32	,08 32	,08 32	,088 32	,427 32
2 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,76 32	1 32	,518 32	,44 32	,43 32	,20 32	,08 32	,20 32	,20 32	,42 32	,30 32	,25 32	,297 32	,03 32	,22 32	,14 32	,10 32	,24 32	,16 32	,10 32	-, 32	,07 32	,14 32	,140 32	,524 32	
3 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,43 32	,51 32	1 32	,31 32	,31 32	,32 32	,33 32	,22 32	,22 32	,09 32	,22 32	,38 32	,082 32	-, 32	,00 32	,26 32	,33 32	,26 32	-, 32	-, 32	-, 32	,06 32	-, 32	-, 32	-, 32	,372 32
4 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,34 32	,44 32	,319 32	1 32	,96 32	,39 32	-, 32	,20 32	,20 32	,33 32	,16 32	,31 32	,224 32	-, 32	,28 32	,18 32	,11 32	,26 32	-, 32	,02 32	-, 32	-, 32	-, 32	,19 32	,196 32	,465 32
5 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	,39 32	,43 32	,310 32	,96 32	1 32	,38 32	-, 32	,11 32	,11 32	,34 32	,06 32	,24 32	,147 32	-, 32	,19 32	,08 32	,10 32	,33 32	-, 32	-, 32	-, 32	-, 32	-, 32	,11 32	,112 32	,396 32

6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,21 2 ,24 3 32	,20 9 ,25 2 32	,323 ,071 32	,39 4 ,02 6 32	,38 2 ,03 1 32	1 32	,17 9 ,32 7 32	,07 5 ,68 4 32	,07 5 ,68 4 32	,25 4 ,16 1 32	,34 8 ,05 1 32	,37 4 ,03 5 32	,134 ,465 32	- 18 8 ,30 3 32	,11 9 ,51 8 32	,35 7 ,04 5 32	,25 7 ,15 5 32	,25 7 ,15 6 32	- 04 8 ,79 2 32	- 04 6 ,80 3 32	- 14 7 ,42 2 32	,00 6 ,97 2 32	,10 5 ,56 6 32	,105 ,566 32	,385 ,030 32
7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,00 0 1,0 00 32	,08 5 ,64 2 32	,338 ,059 32	- 08 6 ,64 0 32	- 07 5 ,68 4 32	,17 9 ,32 7 32	1 32	,57 0 ,00 1 32	,57 0 ,00 1 32	,17 0 ,35 3 32	,19 9 ,27 6 32	,14 5 ,42 9 32	,278 ,123 32	,28 0 ,12 1 32	- 15 1 ,41 0 32	,30 2 ,09 3 32	,33 4 ,06 2 32	,17 5 ,33 8 32	,00 0 1,0 00 32	,18 3 ,31 5 32	- 12 5 ,49 7 32	,57 0 ,00 1 32	,44 6 ,01 1 32	,446 ,011 32	,454 ,009 32
8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,11 3 ,53 9 32	,20 7 ,25 5 32	,222 ,222 32	,20 3 ,26 4 32	,11 9 ,51 8 32	,07 5 ,68 4 32	,57 0 ,00 1 32	1 32	1,0 00 32	,24 1 ,18 4 32	,38 5 ,03 0 32	,22 2 ,22 2 32	,530 ,002 32	,28 2 ,11 8 32	,00 0 1,0 00 32	,28 6 ,11 3 32	,33 4 ,06 2 32	- 03 3 ,85 7 32	,05 1 ,78 0 32	,07 7 ,67 7 32	- 23 1 ,20 4 32	,34 7 ,05 2 32	,43 4 ,01 3 32	,434 ,013 32	,547 ,001 32
9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,11 3 ,53 9 32	,20 7 ,25 5 32	,222 ,222 32	,20 3 ,26 4 32	,11 9 ,51 8 32	,07 5 ,68 4 32	,57 0 ,00 1 32	1 32	1,0 00 32	,24 1 ,18 4 32	,38 5 ,03 0 32	,22 2 ,22 2 32	,530 ,002 32	,28 2 ,11 8 32	,00 0 1,0 00 32	,28 6 ,11 3 32	,33 4 ,06 2 32	- 03 3 ,85 7 32	,05 1 ,78 0 32	,07 7 ,67 7 32	- 23 1 ,20 4 32	,34 7 ,05 2 32	,43 4 ,01 3 32	,434 ,013 32	,547 ,001 32
10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,50 3 ,00 3 32	,42 7 ,01 5 32	,090 ,624 32	,33 1 ,06 4 32	,34 0 ,05 7 32	,25 4 ,16 1 32	,17 0 ,35 3 32	,24 1 ,18 4 32	,24 1 ,18 4 32	1 32	,41 1 ,01 9 32	,37 8 ,03 3 32	,081 ,660 32	,24 0 ,18 6 32	,33 8 ,05 9 32	,22 0 ,22 7 32	,03 8 ,83 7 32	,12 5 ,49 7 32	,32 2 ,07 3 32	,03 1 ,86 6 32	,20 6 ,25 8 32	,27 3 ,13 0 32	,32 1 ,07 3 32	,321 ,073 32	,559 ,001 32
11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,26 8 ,13 8 32	,30 2 ,09 3 32	,220 ,225 32	,16 5 ,36 7 32	,06 8 ,71 1 32	,34 8 ,05 1 32	,19 9 ,27 6 32	,38 5 ,03 0 32	,38 5 ,03 0 32	,41 1 ,01 9 32	1 32	,60 4 ,00 0 32	,375 ,035 32	,22 6 ,21 4 32	,35 9 ,04 3 32	,50 2 ,00 3 32	,40 1 ,02 3 32	,19 9 ,27 5 32	,41 6 ,01 8 32	,26 2 ,14 8 32	- 01 1 ,95 4 32	,38 5 ,03 0 32	,51 3 ,00 3 32	,513 ,003 32	,697 ,000 32
12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,14 3 ,43 4 32	,25 1 ,16 5 32	,385 ,030 32	,31 9 ,07 5 32	,24 6 ,17 5 32	,37 4 ,03 5 32	,14 5 ,42 9 32	,22 2 ,22 2 32	,22 2 ,22 2 32	,37 8 ,03 0 32	1 32	,60 4 ,00 0 32	,257 ,155 32	,16 0 ,38 1 32	,53 4 ,00 2 32	,42 0 ,01 7 32	,39 3 ,02 6 32	,42 0 ,01 7 32	,06 5 ,72 2 32	,20 4 ,26 4 32	,09 8 ,59 5 32	,17 6 ,33 6 32	,32 1 ,07 3 32	,321 ,073 32	,626 ,000 32



	Sig. (2-tailed)	,040	,376	,72232	,288	,221	,792	1,000	,780	,780	,073	,018	,722	,25032	,061	,262	,009	,158	,288		,103	,001	,276	,118	,01332
20	Pearson Correlation	-,148	,103	-,009	,026	-,047	-,046	,183	,077	,077	,031	,262	,204	,48232	,426	,442	,254	,434	,254	,293	1	,330	,236	,256	,44832
	Sig. (2-tailed)	,418	,573	,96232	,887	,800	,803	,315	,677	,677	,866	,148	,264	,00532	,015	,011	,161	,013	,161	,103		,065	,194	,157	,01032
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
21	Pearson Correlation	,053	-,044	-,331	,095	,102	,147	,125	,231	,231	,206	-,011	,098	,09132	,281	,354	,265	,162	,365	,554	,330	1	,092	,076	,07632
	Sig. (2-tailed)	,774	,813	,06432	,604	,577	,422	,497	,204	,204	,258	,954	,595	,62132	,120	,047	,143	,376	,040	,001	,065		,615	,681	,19032
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
22	Pearson Correlation	,048	,077	,061	-,015	-,024	,006	,570	,347	,347	,273	,385	,176	,16132	,204	-,216	,271	,278	,180	,198	,236	,092	1	,803	,51832
	Sig. (2-tailed)	,793	,677	,74232	,935	,894	,976	,002	,052	,052	,130	,030	,336	,38032	,264	,235	,134	,123	,326	,276	,194	,615		,000	,00232
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
23	Pearson Correlation	,088	,140	-,016	,196	,112	,105	,446	,434	,434	,321	,513	,321	,21232	,199	,000	,494	,204	,161	,282	,256	,076	,803	1,000	,65232
	Sig. (2-tailed)	,631	,446	,93232	,281	,540	,566	,011	,013	,013	,073	,003	,073	,24332	,274	1,000	,004	,263	,378	,118	,157	,681	,000		,00032
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
24	Pearson Correlation	,088	,140	-,016	,196	,112	,105	,446	,434	,434	,321	,513	,321	,21232	,199	,000	,494	,204	,161	,282	,256	,076	,803	1,000	,65232
	Sig. (2-tailed)	,631	,446	,93232	,281	,540	,566	,011	,013	,013	,073	,003	,073	,24332	,274	1,000	,004	,263	,378	,118	,157	,681	,000		,00032
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
25	Pearson Correlation	,427	,524	,372	,465	,396	,385	,454	,547	,547	,559	,697	,626	,60032	,365	,437	,678	,593	,539	,433	,448	,238	,518	,652	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,002	,03632	,007	,025	,030	,009	,001	,001	,001	,000	,000	,00032	,040	,012	,000	,000	,001	,013	,010	,190	,002	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Lampiran 18

Hasil Uji Validitas Motivasi X2

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR 000 15	VAR0 0016
VAR0000 1	Pearson Correlation	1	,577**	,379*	,158	,122	,347	,227	,513**	,583**	,480**	,333	,312	,589**	1,000**	,655 **	,703**
	Sig. (2-tailed)		,001	,033	,389	,506	,051	,211	,003	,000	,005	,062	,082	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0000 2	Pearson Correlation	,577**	1	,489**	,293	,189	,508**	,056	,461**	,464**	,398*	,241	,157	,349	,577**	,449 *	,604**
	Sig. (2-tailed)	,001		,005	,104	,299	,003	,762	,008	,007	,024	,184	,392	,050	,001	,010	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0000 3	Pearson Correlation	,379*	,489**	1	,267	,322	,411*	,333	,257	,274	,516**	,318	,402*	,434*	,379*	,553 **	,617**
	Sig. (2-tailed)	,033	,005		,140	,072	,019	,062	,155	,129	,002	,076	,023	,013	,033	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0000 4	Pearson Correlation	,158	,293	,267	1	,492**	,628**	,364*	,393*	,419*	,531**	,410*	,268	,132	,158	,480 **	,610**
	Sig. (2-tailed)	,389	,104	,140		,004	,000	,041	,026	,017	,002	,020	,138	,470	,389	,005	,000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
5	VAR0000 Pearson Correlation	,122	,189	,322	,492**	1	,563**	,537**	,514**	,187	,438*	,521**	,597**	,065	,122	,294	,623**
	Sig. (2-tailed)	,506	,299	,072	,004		,001	,002	,003	,306	,012	,002	,000	,723	,506	,103	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
6	VAR0000 Pearson Correlation	,347	,508**	,411*	,628**	,563**	1	,314	,248	,199	,541**	,217	,246	-,063	,347	,322	,589**
	Sig. (2-tailed)	,051	,003	,019	,000	,001		,081	,171	,276	,001	,234	,175	,730	,051	,073	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
7	VAR0000 Pearson Correlation	,227	,056	,333	,364*	,537**	,314	1	,540**	,363*	,348	,431*	,391*	,434*	,227	,404	,604**
	Sig. (2-tailed)	,211	,762	,062	,041	,002	,081		,001	,041	,051	,014	,027	,013	,211	,022	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
8	VAR0000 Pearson Correlation	,513**	,461**	,257	,393*	,514**	,248	,540**	1	,805**	,307	,627**	,495**	,468**	,513**	,630	,776**
	Sig. (2-tailed)	,003	,008	,155	,026	,003	,171	,001		,000	,087	,000	,004	,007	,003	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
9	VAR0000 Pearson Correlation	,583**	,464**	,274	,419*	,187	,199	,363*	,805**	1	,292	,358*	,298	,592**	,583**	,774	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,129	,017	,306	,276	,041	,000		,105	,044	,098	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
0	VAR0001 Pearson Correlation	,480**	,398*	,516**	,531**	,438*	,541**	,348	,307	,292	1	,584**	,755**	,403*	,480**	,347	,754**

	Sig. (2-tailed)	,005	,024	,002	,002	,012	,001	,051	,087	,105		,000	,000	,022	,005	,051	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0001	Pearson	,333	,241	,318	,410*	,521**	,217	,431*	,627**	,358*	,584**	1	,737**	,307	,333	,241	,683**
1	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,062	,184	,076	,020	,002	,234	,014	,000	,044	,000		,000	,087	,062	,184	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0001	Pearson	,312	,157	,402*	,268	,597**	,246	,391*	,495**	,298	,755**	,737**	1	,402*	,312	,283	,687**
2	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,082	,392	,023	,138	,000	,175	,027	,004	,098	,000	,000		,023	,082	,117	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0001	Pearson	,589**	,349	,434*	,132	,065	-,063	,434*	,468**	,592**	,403*	,307	,402*	1	,589**	,681**	,616**
3	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,050	,013	,470	,723	,730	,013	,007	,000	,022	,087	,023		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0001	Pearson	1,000*	,577**	,379*	,158	,122	,347	,227	,513**	,583**	,480**	,333	,312	,589**	1	,655**	,703**
4	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,033	,389	,506	,051	,211	,003	,000	,005	,062	,082	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0001	Pearson	,655**	,449*	,553**	,480**	,294	,322	,404*	,630**	,774**	,347	,241	,283	,681**	,655**	1	,751**
5	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001	,005	,103	,073	,022	,000	,000	,051	,184	,117	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

VAR0001	Pearson	,703**	,604**	,617**	,610**	,623**	,589**	,604**	,776**	,701**	,754**	,683**	,687**	,616**	,703**	,751**	1
6	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 19

Hasil Uji Validitas Kompensasi X3

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
VAR00001 Pearson Correlation	1	,559**	,448*	,362*	,163	,088	,426*	,373*	,387*	,581**	,604**	,608**	,667**
Sig. (2-tailed)		,001	,010	,042	,371	,634	,015	,036	,029	,000	,000	,000	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00002 Pearson Correlation	,559**	1	,616**	,156	,202	,276	,459**	,598**	,356*	,438*	,477**	,427*	,653**
Sig. (2-tailed)	,001		,000	,393	,267	,126	,008	,000	,046	,012	,006	,015	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00003 Pearson Correlation	,448*	,616**	1	,377*	,398*	-,022	,547**	,259	,377*	,358*	,427*	,344	,602**
Sig. (2-tailed)	,010	,000		,033	,024	,904	,001	,152	,033	,044	,015	,054	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00004 Pearson Correlation	,362*	,156	,377*	1	,817**	,126	,602**	,321	,565**	,499**	,612**	,535**	,736**
Sig. (2-tailed)	,042	,393	,033		,000	,493	,000	,073	,001	,004	,000	,002	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00005 Pearson Correlation	,163	,202	,398*	,817**	1	,255	,388*	,230	,569**	,434*	,589**	,524**	,687**
Sig. (2-tailed)	,371	,267	,024	,000		,158	,028	,204	,001	,013	,000	,002	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00006 Pearson Correlation	,088	,276	-,022	,126	,255	1	,116	,156	,162	,119	,124	,115	,337
Sig. (2-tailed)	,634	,126	,904	,493	,158		,527	,395	,377	,516	,499	,532	,060

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00007	Pearson Correlation	,426*	,459**	,547**	,602**	,388*	,116	1	,709**	,522**	,461**	,401*	,415*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,015	,008	,001	,000	,028	,527		,000	,002	,008	,023	,018	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00008	Pearson Correlation	,373*	,598**	,259	,321	,230	,156	,709**	1	,405*	,532**	,454**	,447*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,036	,000	,152	,073	,204	,395	,000		,022	,002	,009	,010	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00009	Pearson Correlation	,387*	,356*	,377*	,565**	,569**	,162	,522**	,405*	1	,657**	,590**	,578**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,029	,046	,033	,001	,001	,377	,002	,022		,000	,000	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00010	Pearson Correlation	,581**	,438*	,358*	,499**	,434*	,119	,461**	,532**	,657**	1	,746**	,737**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,044	,004	,013	,516	,008	,002	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00011	Pearson Correlation	,604**	,477**	,427*	,612**	,589**	,124	,401*	,454**	,590**	,746**	1	,882**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,015	,000	,000	,499	,023	,009	,000	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00012	Pearson Correlation	,608**	,427*	,344	,535**	,524**	,115	,415*	,447*	,578**	,737**	,882**	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,054	,002	,002	,532	,018	,010	,001	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00013	Pearson Correlation	,667**	,653**	,602**	,736**	,687**	,337	,732**	,653**	,753**	,788**	,834**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,060	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Lampiran 20

Hasil Uji Validitas Kinerja Y

Correlations

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016
VAR0 0001 Pearson Correlation	1	,458**	,361*	,021	,105	,179	,134	,547**	,286	,381*	-,006	,055	,299	,239	,172	,459**
Sig. (2-tailed)		,008	,042	,909	,567	,328	,464	,001	,113	,031	,976	,765	,096	,188	,346	,008
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0 0002 Pearson Correlation	,458**	1	,875**	,229	,574**	,205	,450**	,289	,454**	,378*	,123	,328	,436*	,307	,417*	,657**
Sig. (2-tailed)	,008		,000	,207	,001	,260	,010	,109	,009	,033	,501	,067	,013	,088	,018	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0 0003 Pearson Correlation	,361*	,875**	1	,167	,569**	,105	,410*	,197	,422*	,386*	,099	,311	,451**	,350*	,274	,597**
Sig. (2-tailed)	,042	,000		,360	,001	,568	,020	,281	,016	,029	,590	,083	,010	,049	,130	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0 0004 Pearson Correlation	,021	,229	,167	1	,684**	,024	,697**	,397*	,429*	,347	,580**	,464**	,370*	,621**	,048	,620**

	Sig. (2-tailed)	,909	,207	,360		,000	,898	,000	,024	,014	,052	,001	,008	,037	,000	,795	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00005	Pearson Correlation	,105	,574**	,569**	,684**	1	,118	,800**	,486**	,742**	,607**	,580**	,664**	,450**	,528**	,239	,824**
	Sig. (2-tailed)	,567	,001	,001	,000		,521	,000	,005	,000	,000	,001	,000	,010	,002	,187	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00006	Pearson Correlation	,179	,205	,105	,024	,118	1	,104	-,020	,157	,116	,019	-,006	,067	,037	,364*	,260
	Sig. (2-tailed)	,328	,260	,568	,898	,521		,572	,915	,391	,526	,918	,976	,715	,842	,041	,151
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00007	Pearson Correlation	,134	,450**	,410*	,697**	,800**	,104	1	,455**	,644**	,468**	,534**	,596**	,632**	,696**	,258	,808**
	Sig. (2-tailed)	,464	,010	,020	,000	,000	,572		,009	,000	,007	,002	,000	,000	,000	,154	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00008	Pearson Correlation	,547**	,289	,197	,397*	,486**	-,020	,455**	1	,644**	,582**	,320	,326	,461**	,384*	,040	,651**
	Sig. (2-tailed)	,001	,109	,281	,024	,005	,915	,009		,000	,000	,074	,069	,008	,030	,827	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

VAR0009	Pearson Correlation	,286	,454**	,422*	,429*	,742**	,157	,644**	,644**	1	,750**	,556**	,629**	,580**	,565**	,106	,825**
	Sig. (2-tailed)	,113	,009	,016	,014	,000	,391	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,001	,562	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0010	Pearson Correlation	,381*	,378*	,386*	,347	,607**	,116	,468**	,582**	,750**	1	,722**	,723**	,510**	,599**	,079	,798**
	Sig. (2-tailed)	,031	,033	,029	,052	,000	,526	,007	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,668	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0011	Pearson Correlation	-,006	,123	,099	,580**	,580**	,019	,534**	,320	,556**	,722**	1	,819**	,395*	,539**	,116	,658**
	Sig. (2-tailed)	,976	,501	,590	,001	,001	,918	,002	,074	,001	,000		,000	,025	,001	,528	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0012	Pearson Correlation	,055	,328	,311	,464**	,664**	-,006	,596**	,326	,629**	,723**	,819**	1	,416*	,556**	,148	,718**
	Sig. (2-tailed)	,765	,067	,083	,008	,000	,976	,000	,069	,000	,000	,000		,018	,001	,419	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR0013	Pearson Correlation	,299	,436*	,451**	,370*	,450**	,067	,632**	,461**	,580**	,510**	,395*	,416*	1	,657**	,045	,712**

	Sig. (2-tailed)		,096	,013	,010	,037	,010	,715	,000	,008	,000	,003	,025	,018		,000	,805	,000
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00014	Pearson Correlation		,239	,307	,350*	,621**	,528**	,037	,696**	,384*	,565**	,599**	,539**	,556**	,657**	1	,053	,742**
	Sig. (2-tailed)		,188	,088	,049	,000	,002	,842	,000	,030	,001	,000	,001	,001	,000		,772	,000
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00015	Pearson Correlation		,172	,417*	,274	,048	,239	,364*	,258	,040	,106	,079	,116	,148	,045	,053	1	,340
	Sig. (2-tailed)		,346	,018	,130	,795	,187	,041	,154	,827	,562	,668	,528	,419	,805	,772		,057
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00016	Pearson Correlation		,459**	,657**	,597**	,620**	,824**	,260	,808**	,651**	,825**	,798**	,658**	,718**	,712**	,742**	,340	1
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,000	,000	,000	,151	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,057	
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

## Lampiran 21

### Hasil Uji Reliabilitas

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	14

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	15

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	12

### 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	14

## Lampiran 22

**Kisi – Kisi Angket Penelitian**

NO	VARIABEL	INDIKATOR	NO BUTIR SOAL	JUMLAH
1	Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan	1,2,3	3
		2. Teladan pimpinan	4,5,6	3
		3. Balas jasa	7,8,9	3
		4. Keadilan	10,11,12	3
		5. Pengawasan melekat	13,14,15,	3
		6. Sanksi atau hukuman	16,17,18	3
		7. Ketegasan	19,20,	2
		8. Hubungan kemanusiaan	21,22,23	3
2	Motivasi	1. Kebutuhan fisik	24,25,26	3
		2. Kebutuhan rasa aman	27,28,29	3
		3. Kebutuhan social	30,31,32	3
		4. Kebutuhan penghargaan	33,34,35	3
		5. Aktualisasi diri	36,37,38	3
3	Kompensasi	1. Gaji	39,40,41	3
		2. Tunjangan	42,43	2
		3. Intensif	44,45,46	3
		4. Kesejahteraan pegawai	47,48,49	3
4	Kinerja	1. Jumlah pekerjaan	50,51,52	3
		2. Kualitas pekerjaan	53,54	2
		3. Ketepatan waktu	55,56,57	3
		4. Kehadiran	58,59,60	3
		5. Kemampuan kerjasama	61,62	2
Jumlah butir soal				62

### Lampiran 23

#### ANGKET PENELITIAN PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPATI.

Nama :

No Responden :

#### **Petunjuk Pengisian Angket**

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom yang sudah disediakan.
2. Jawablah pernyataan ini dengan keadaan atau perasaan anda sebenarnya.
3. Jawablah dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan.
4. Pilihlah salah satu dari empat jawaban :
 

SS : Sangat Setuju	KS : Kurang Setuju
S : Setuju	TS : Tidak Setuju
5. Jika anda ingin mengganti jawaban berilah tanda (X) pada jawaban yang telah dipilih, kemudian pilihlah jawaban yang menurut anda lebih sesuai dengan keadaan atau perasaan anda sebenarnya.
6. Dalam pengisian, diharapkan anda **tidak ragu – ragu atau terpengaruh dengan teman – teman.**
7. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar jika anda menjawab sesuai dengan kondisi dan perasaan anda.
8. **Jawablah setiap pernyataan.** Apabila sudah selesai, periksalah kembali setiap pernyataan sehingga tidak ada jawaban yang terlewati.
9. Jawaban anda tidak akan mempengaruhi nama baik dan akan dijamin kerahasiaannya.

## DAFTAR PERNYATAAN

### A. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>					
1	Saya memiliki tujuan yang harus saya capai terhadap setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.				
2	Saya selalu bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.				
3	Saya memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan yang saya kuasai.				
<b>Teladan Pimpinan</b>					
4	Saya menjadikan pemimpin sebagai panutan dalam bekerja.				
5	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.				
6	Pimpinan memberi contoh kepada saya untuk lebih disiplin dalam bekerja.				
<b>Balas Jasa</b>					
7	Saya merasa mendapatkan kesejahteraan yang layak				
8	Saya mendapatkan balas jasa (gaji) yang sesuai.				
9	Balas jasa yang saya terima menambah semangat kerja dan membuat saya lebih disiplin.				
<b>Keadilan</b>					
10	Saya merasa diperlakukan adil ketika bekerja.				
11	Pemimpin menjunjung tinggi nilai keadilan.				
12	Pimpinan tidak pilih kasih dalam menghukum pegawai yang melanggar peraturan.				
<b>Pengawasan Melekat</b>					
13	Pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada pegawai dalam bekerja.				
14	Pengawasan dari pimpinan membuat saya menjadi lebih disiplin.				
15	Pengawasan dari pimpinan membuat saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lain				
<b>Sanksi atau Hukuman</b>					
16	Saya tidak berani melanggar peraturan-peraturan yang ada di instansi				
17	Pimpinan selalu memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan				

18	Sanksi hukuman yang diterapkan instansi mempengaruhi tingkat kedisiplinan saya.				
<b>Ketegasan</b>					
19	Pimpinan bertindak tegas dalam menjaga kedisiplinan pegawai.				
20	Pimpinan sering menekankan saya agar tidak melanggar peraturan-peraturan yang ada.				
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>					
21	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua pegawai dan pimpinan.				
22	Saya merasa nyaman dengan suasana harmonis di instansi.				
23	Saya selalu mendapat bantuan dari rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.				

## B. Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<b>Kebutuhan Fisik</b>					
24	Saya mendapatkan jam istirahat yang cukup dari instansi.				
25	Saya diperbolehkan mengambil cuti/libur kerja untuk alasan tertentu				
26	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai untuk menunjang kerja saya				
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>					
27	Barang-barang yang saya bawa ditempat kerja terjamin keamanannya.				
28	Saya merasa aman dengan barang pribadi yang saya bawa ke kantor.				
29	Keamanan motor,mobil ditempat saya bekerja sudah terjamin dan tidak ada yang hilang				
<b>Kebutuhan sosial</b>					
30	Saya menjalin hubungan yang baik dengan semua pegawai Kecamatan.				
31	Jika ada kesulitan dalam bekerja rekan kerja akan membantu dalam menyelesaikannya				
32	Adanya pertemuan secara rutin bisa menjalin hubungan yang baik				
<b>Kebutuhan penghargaan</b>					
33	Pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang bekerja dengan baik.				
34	Saya merasa dihormati oleh pegawai lain.				
35	Instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.				
<b>Aktualisasi Diri</b>					

36	Pimpinan memberi peluang kepada saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.				
37	Saya akan merasa bangga jika diberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari yang dikerjakan saat ini.				
38	Potensi dan etrampilan yang saya punyai sangat berguna di instansi ini				

### C. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<b>Gaji</b>					
39	Saya menerima gaji yang sesuai dengan harapan.				
40	Gaji yang saya terima tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan.				
41	Besarnya gaji sebagai pegawai Kecamatan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.				
<b>Tunjangan</b>					
42	Instansi selalu memberikan saya tunjangan setiap bulannya.				
43	Setiap tahun saya mendapatkan THR dari instansi.				
<b>Intensif</b>					
44	Instansi memberikan bonus penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik di dalam instansi maupun diluar instansi				
45	Dengan adanya bonus dari instansi saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja				
46	Bonus yang saya dapat mampu menambah penghasilan saya				
<b>Kesejahteraan Pegawai</b>					
47	Instansi memberikan fasilitas program rekreasi kepada para pegawai				
48	Saya selalu merasa nyaman dan senang dalam bekerja.				
49	Instansi selalu memperhatikan kesejahteraan setiap pegawai				

**D. Kinerja Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
<b>Jumlah Pekerjaan</b>					
50	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan				
51	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu				
52	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.				
<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
53	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
54	Saya selalu mengoreksi kembali tugas yang telah saya kerjakan.				
<b>Ketepatan Waktu</b>					
55	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
56	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
57	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya				
<b>Kehadiran</b>					
58	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja				
59	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja.				
60	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.				
<b>Kemampuan Kerja sama</b>					
61	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain				
62	Saya mendapatkan bantuan dari rekan saya ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja.				

## Lampiran 24

## Tabulasi Penelitian Variabel Disiplin X1

RES.	DISIPLIN KERJA																						
	Tujuan dan Kemampuan			Teladan Pimpinan			Balas Jasa			Keadilan			Pengawasan Melekat			Sanksi Atau Hukuman			Ketegasan		Hubungan Kemanusiaan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
6	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
7	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
8	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
11	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
16	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
20	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
21	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
22	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
24	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
25	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
28	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
	111	108	98	100	99	101	91	94	96	98	96	97	100	98	97	106	102	104	98	100	104	101	111

## Lampiran 25

## Tabulasi Penelitian Variabel Motivasi X2

RES.	MOTIVASI														
	Kebutuhan Fisik			Kebutuhan Rasa Aman			Kebutuhan Sosial			Kebutuhan Penghargaan			Aktualisasi Diri		
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
6	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
7	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4
11	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	4	3	4	1	3	3	3	4	3	2	1	4	4	4
14	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
22	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
24	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
25	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3
26	3	3	4	4	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
29	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
30	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
31	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	1	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
	86	90	94	96	88	92	94	99	92	87	85	85	103	99	100

## Lampiran 26

## Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Kompensasi

RES.	KOMPENSASI										
	Gaji			Tunjangan		Insentif			Kesejahteraan pegawai		
	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
7	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4
8	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3
9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2
13	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
19	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
21	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
24	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
27	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4
28	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3
29	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3
32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
	92	99	94	95	95	101	95	94	96	100	103

## Lampiran 27

## Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y)

RES.	KINERJA KERJA												
	Jumlah Pekerjaan			Kualitas Pekerjaan		Ketepatan Waktu			Kehadiran			Kemampuan Kerjasama	
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
6	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
11	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
12	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
14	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
20	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
24	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
26	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
27	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
28	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
31	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	94	95	97	108	107	109	102	109	103	100	106	106	111

Lampiran 28

Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin X1

No	Kode Resp	Tujuan dan Kemampuan			Teladan Pimpinan			Balas Jasa			Keadilan			Pengawasan Melekat			Sanksi Atau Hukuman			Ketegasan			Hubungan Kemanusiaan		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	8	66.67%	B	7	58.33%	KB	7	58.33%	KB	8	66.67%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B	6	75.00%	B	8	66.67%	B
2	R-2	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	8	66.67%	B	5	62.50%	KB	9	75.00%	B
3	R-3	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B
4	R-4	10	83.33%	SB	10	83.33%	SB	11	91.67%	SB	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	11	91.67%	SB	7	87.50%	SB	11	91.67%	SB
5	R-5	10	83.33%	SB	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	11	91.67%	SB	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	7	87.50%	SB	11	91.67%	SB
6	R-6	11	91.67%	SB	10	83.33%	SB	8	66.67%	B	10	83.33%	SB	10	83.33%	SB	11	91.67%	SB	7	87.50%	SB	9	75.00%	B
7	R-7	12	100.00%	SB	9	75.00%	B	9	75.00%	B	11	91.67%	SB	11	91.67%	SB	9	75.00%	B	7	87.50%	SB	11	91.67%	SB
8	R-8	9	75.00%	B	6	50.00%	B	9	75.00%	B	6	50.00%	KB	9	75.00%	B	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B
9	R-9	9	75.00%	B	9	75.00%	B	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB	4	50.00%	KB	6	50.00%	KB
10	R-10	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	8	100.00%	SB	9	75.00%	B
11	R-11	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	11	91.67%	SB	10	83.33%	SB	6	75.00%	B	10	83.33%	SB
12	R-12	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B	7	58.33%	KB	5	62.50%	KB	9	75.00%	B
13	R-13	11	91.67%	SB	9	75.00%	B	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	11	91.67%	SB	8	100.00%	SB	12	100.00%	SB
14	R-14	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B
15	R-15	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	11	91.67%	SB	10	83.33%	SB	6	75.00%	B	10	83.33%	SB
16	R-16	11	91.67%	SB	12	100.00%	SB	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	11	91.67%	SB	6	75.00%	B	10	83.33%	SB
17	R-17	10	83.33%	SB	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B



**Lampiran 29**

**Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi X2**

No	Kode Resp	Kebutuhan Fisik			Kebutuhan Rasa Aman			Kebutuhan Sosial			Kebutuhan Penghargaan			Aktualisasi Diri		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	7	58.33%	KB	9	75.00%	B	8	66.67%	B	3	25.00%	TB	9	75.00%	B
2	R-2	9	75.00%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B	7	58.33%	KB	9	75.00%	B
3	R-3	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
4	R-4	12	100.00%	SB	10	83.33%	SB	11	91.67%	SB	11	91.67%	SB	12	100.00%	SB
5	R-5	9	75.00%	B	12	100.00%	SB	10	83.33%	SB	11	91.67%	SB	12	100.00%	SB
6	R-6	6	50.00%	KB	7	58.33%	KB	7	58.33%	KB	8	66.67%	B	9	75.00%	B
7	R-7	6	50.00%	KB	7	58.33%	KB	9	75.00%	B	7	58.33%	KB	7	58.33%	KB
8	R-8	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB
9	R-9	6	50.00%	KB	8	66.67%	B	6	50.00%	KB	4	33.33%	TB	6	50.00%	KB
10	R-10	9	75.00%	B	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	8	66.67%	B	9	75.00%	B
11	R-11	8	66.67%	B	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	9	75.00%	B
12	R-12	8	66.67%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
13	R-13	9	75.00%	B	8	66.67%	B	10	83.33%	SB	6	50.00%	KB	12	100.00%	SB
14	R-14	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB	9	75.00%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B
15	R-15	8	66.67%	B	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	9	75.00%	B
16	R-16	9	75.00%	B	8	66.67%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
17	R-17	7	58.33%	KB	9	75.00%	B	9	75.00%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B
18	R-18	9	75.00%	B	8	66.67%	B	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB	9	75.00%	B
19	R-19	9	75.00%	B	9	75.00%	B	12	100.00%	SB	9	75.00%	B	12	100.00%	SB
20	R-20	9	75.00%	B	9	75.00%	B	11	91.67%	SB	9	75.00%	B	12	100.00%	SB
21	R-21	9	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B	12	100.00%	SB	11	91.67%	SB
22	R-22	8	66.67%	B	9	75.00%	B	7	58.33%	KB	8	66.67%	B	9	75.00%	B
23	R-23	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	9	75.00%	B	8	66.67%	B	10	83.33%	SB

24	R-24	11	91.67%	SB	9	75.00%	B	8	66.67%	B	8	66.67%	B	7	58.33%	KB
25	R-25	9	75.00%	B	7	58.33%	KB	12	100.00%	SB	8	66.67%	B	10	83.33%	SB
26	R-26	10	83.33%	SB	11	91.67%	SB	6	50.00%	KB	7	58.33%	KB	8	66.67%	B
27	R-27	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	9	75.00%	B	12	100.00%	SB
28	R-28	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	9	75.00%	B
29	R-29	8	66.67%	B	7	58.33%	KB	8	66.67%	B	7	58.33%	KB	7	58.33%	KB
30	R-30	9	75.00%	B	8	66.67%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B	8	66.67%	B
31	R-31	8	66.67%	B	9	75.00%	B	10	83.33%	SB	6	50.00%	KB	12	100.00%	SB
32	R-32	9	75.00%	B	9	75.00%	B	11	91.67%	SB	9	75.00%	B	12	100.00%	SB
Jumlah		270	70.3%	B	276	71.9%	B	285	74.2%	B	257	66.9%	B	302	78.6%	B
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%	
Sangat Baik		4	12.50		5	15.63		11	34.38		4	12.50		11	34.38	
Baik		21	65.63		21	65.63		15	46.88		18	56.25		16	50.00	
Kurang Baik		7	21.88		6	18.75		6	18.75		8	25.00		5	15.63	
Tidak Baik		0	0.00		0	0.00		0	0.00		2	6.25		0	0.00	

## Lampiran 30

## Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi X3

No	Kode Resp	Gaji			Tunjangan			Insentif			Kesejahteraan pegawai		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	5	41.67%	TB	4	50.00%	KB	5	41.67%	TB	3	25.00%	TB
2	R-2	9	75.00%	B	6	75.00%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B
3	R-3	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
4	R-4	11	91.67%	SB	8	100.00%	SB	12	100.00%	SB	12	100.00%	SB
5	R-5	11	91.67%	SB	8	100.00%	SB	12	100.00%	SB	11	91.67%	SB
6	R-6	9	75.00%	B	8	100.00%	SB	9	75.00%	B	11	91.67%	SB
7	R-7	10	83.33%	SB	4	50.00%	KB	8	66.67%	B	9	75.00%	B
8	R-8	6	50.00%	KB	4	50.00%	KB	4	33.33%	SB	7	58.33%	KB
9	R-9	5	41.67%	TB	4	50.00%	KB	6	50.00%	KB	6	50.00%	KB
10	R-10	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
11	R-11	8	66.67%	B	6	75.00%	B	8	66.67%	B	9	75.00%	B
12	R-12	7	58.33%	KB	4	50.00%	KB	5	41.67%	TB	5	41.67%	TB
13	R-13	8	66.67%	B	6	75.00%	B	11	91.67%	SB	11	91.67%	SB
14	R-14	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
15	R-15	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
16	R-16	9	75.00%	B	5	62.50%	KB	10	83.33%	SB	11	91.67%	SB
17	R-17	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
18	R-18	9	75.00%	B	4	50.00%	KB	8	66.67%	B	8	66.67%	B
19	R-19	9	75.00%	B	8	100.00%	SB	10	83.33%	SB	12	100.00%	SB
20	R-20	12	100.00%	SB	7	87.50%	SB	12	100.00%	SB	11	91.67%	SB
21	R-21	10	83.33%	SB	4	50.00%	KB	10	83.33%	SB	10	83.33%	SB
22	R-22	9	75.00%	B	6	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
23	R-23	11	91.67%	SB	8	100.00%	SB	11	91.67%	SB	11	91.67%	SB
24	R-24	10	83.33%	SB	7	87.50%	SB	10	83.33%	SB	10	83.33%	SB
25	R-25	8	66.67%	B	6	75.00%	B	8	66.67%	B	10	83.33%	SB
26	R-26	9	75.00%	B	6	75.00%	B	10	83.33%	SB	9	75.00%	B
27	R-27	9	75.00%	B	4	50.00%	KB	9	75.00%	B	12	100.00%	SB
28	R-28	8	66.67%	B	8	100.00%	SB	11	91.67%	SB	9	75.00%	B
29	R-29	8	66.67%	B	5	62.50%	KB	7	58.33%	KB	8	66.67%	B
30	R-30	10	83.33%	SB	6	75.00%	B	9	75.00%	B	9	75.00%	B
31	R-31	8	66.67%	B	7	87.50%	SB	12	100.00%	SB	11	91.67%	SB
32	R-32	12	100.00%	SB	7	87.50%	SB	11	91.67%	SB	11	91.67%	SB
Jumlah		285	74.2%	B	190	74.2%	B	290	75.5%	B	299	77.9%	B
		F	%		F	%		F	%		F	%	
Sangat baik		9	28.13		10	31.25		13	40.63		14	43.75	
Baik		19	59.38		12	37.50		14	43.75		14	43.75	
Kurang Baik		2	6.25		10	31.25		2	6.25		2	6.25	
Tidak Baik		2	6.25		0	0.00		3	9.38		2	6.25	

## Lampiran 31

## Analisis Deskriptif Persentase Per Variabel

No	Kode Resp	DISIPLIN KERJA			MOTIVASI			KOMPENSASI			KINERJA KERJA		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	61	66.30%	B	36	60.00%	KB	17	38.64%	TB	34	65.38%	B
2	R-2	67	72.83%	B	42	70.00%	B	32	72.73%	B	36	69.23%	B
3	R-3	69	75.00%	B	45	75.00%	B	33	75.00%	B	47	90.38%	SB
4	R-4	79	85.87%	SB	56	93.33%	SB	43	97.73%	SB	48	92.31%	SB
5	R-5	77	83.70%	SB	54	90.00%	SB	42	95.45%	SB	48	92.31%	SB
6	R-6	76	82.61%	SB	37	61.67%	KB	37	84.09%	SB	45	86.54%	SB
7	R-7	79	85.87%	SB	36	60.00%	KB	31	70.45%	B	41	78.85%	B
8	R-8	63	68.48%	B	30	50.00%	KB	21	47.73%	KB	34	65.38%	B
9	R-9	52	56.52%	KB	30	50.00%	KB	21	47.73%	KB	26	50.00%	KB
10	R-10	73	79.35%	B	45	75.00%	B	33	75.00%	B	43	82.69%	SB
11	R-11	75	81.52%	SB	45	75.00%	B	31	70.45%	B	44	84.62%	SB
12	R-12	65	70.65%	B	44	73.33%	B	21	47.73%	KB	37	71.15%	B
13	R-13	79	85.87%	SB	45	75.00%	B	36	81.82%	SB	47	90.38%	SB
14	R-14	69	75.00%	B	38	63.33%	B	33	75.00%	B	37	71.15%	B
15	R-15	75	81.52%	SB	45	75.00%	B	33	75.00%	B	39	75.00%	B
16	R-16	79	85.87%	SB	43	71.67%	B	35	79.55%	B	45	86.54%	SB
17	R-17	71	77.17%	B	42	70.00%	B	33	75.00%	B	40	76.92%	B
18	R-18	71	77.17%	B	38	63.33%	B	29	65.91%	B	37	71.15%	B
19	R-19	82	89.13%	SB	51	85.00%	SB	39	88.64%	SB	45	86.54%	SB
20	R-20	77	83.70%	SB	50	83.33%	SB	42	95.45%	SB	49	94.23%	SB
21	R-21	76	82.61%	SB	50	83.33%	SB	34	77.27%	B	46	88.46%	SB
22	R-22	66	71.74%	B	41	68.33%	B	33	75.00%	B	38	73.08%	B
23	R-23	74	80.43%	B	46	76.67%	B	41	93.18%	SB	46	88.46%	SB
24	R-24	63	68.48%	B	43	71.67%	B	37	84.09%	SB	44	84.62%	SB
25	R-25	69	75.00%	B	46	76.67%	B	32	72.73%	B	43	82.69%	SB
26	R-26	72	78.26%	B	42	70.00%	B	34	77.27%	B	43	82.69%	SB
27	R-27	76	82.61%	SB	49	81.67%	SB	34	77.27%	B	45	86.54%	SB
28	R-28	73	79.35%	B	47	78.33%	B	36	81.82%	SB	44	84.62%	SB
29	R-29	69	75.00%	B	37	61.67%	KB	28	63.64%	B	37	71.15%	B
30	R-30	70	76.09%	B	42	70.00%	B	34	77.27%	B	43	82.69%	SB
31	R-31	79	85.87%	SB	45	75.00%	B	38	86.36%	SB	47	90.38%	SB
32	R-32	77	83.70%	SB	50	83.33%	SB	41	93.18%	SB	49	94.23%	SB
Jumlah		2303	78.2%	B	1390	72.4%	B	1064	75.6%	B	1347	80.9%	B
		F	%		F	%		F	%		F	%	
Sangat Baik		14	43.75		7	21.88		11	34.38		20	62.50	
Baik		17	53.13		19	59.38		17	53.13		11	34.38	
Kurang Baik		1	3.13		6	18.75		3	9.38		1	3.13	
Tidak baik		0	0.00		0	0.00		1	3.13		0	0.00	

## Lampiran 32

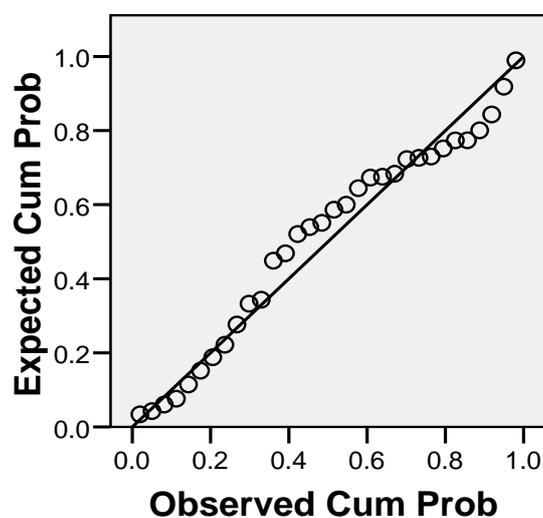
## UJI ASUMSI KLASIK

## 1. Uji Normalitas

## a. Grafik Normal Plot

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## b. Uji Kolmogorov-Smirnov

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20220663
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.093
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.654
Asymp. Sig. (2-tailed)		.785

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji

## Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

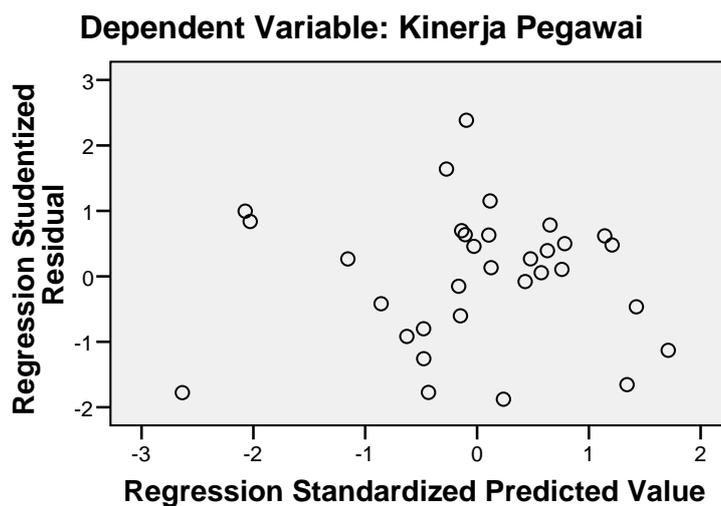
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.808	.462	.215	.429	2.333
	Motivasi	.803	.425	.194	.411	2.430
	Kompensasi	.848	.465	.217	.331	3.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 3. Uji Heteroskedastisitas

## a. Grafik Plot

## Scatterplot



## b. Uji Glejser

Coefficients<sup>a</sup>Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.142	2.785		2.564	.016
	Disiplin Kerja	-.100	.054	-.503	-1.863	.073
	Motivasi	-.012	.059	-.054	-.198	.845
	Kompensasi	.070	.063	.340	1.107	.278

a. Dependent Variable: AbRes

## Lampiran 33

## ANALISIS REGRESI

## 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.378	3	242.793	45.218	.000 <sup>a</sup>
	Residual	150.341	28	5.369		
	Total	878.719	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.829	5.028		.165	.870
	Disiplin Kerja	.268	.097	.329	2.754	.010
	Motivasi	.264	.106	.303	2.485	.019
	Kompensasi	.317	.114	.377	2.778	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.829	.811	2.31718

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### 4. Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.808	.462	.215	.429	2.333
	Motivasi	.803	.425	.194	.411	2.430
	Kompensasi	.848	.465	.217	.331	3.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai